

# Posebnosti zaštite djece i maloljetnika u radnom pravu FBiH

---

**Tomić, Ivana**

**Undergraduate thesis / Završni rad**

**2018**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **Polytechnic of Šibenik / Veleučilište u Šibeniku**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:143:804483>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2025-02-03**

*Repository / Repozitorij:*

[VUS REPOSITORY - Repozitorij završnih radova Veleučilišta u Šibeniku](#)



VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU  
UPRAVNI STUDIJ  
PREDDIPLOMSKI STRUČNI UPRAVNI STUDIJ

Ivana Tomić

POSEBNOSTI ZAŠTITE DJECE I MALOLJETNIKA U  
RADNOM PRAVU FBiH

Završni rad

Šibenik, 2018. god.

VELEUČILIŠTE U ŠIBENIKU  
UPRAVNI STUDIJ  
PREDDIPLOMSKI STRUČNI UPRAVNI STUDIJ

POSEBNOSTI ZAŠTITE DJECE I MALOLJETNIKA U  
RADNOM PRAVU FBiH

Završni rad

Kolegij: Osnove radnog socijalnog i službeničkog prava

Mentor: doc. dr. sc. Dragan Zlatović

Studentica: Ivana Tomić

Matični broj studenta: 138601251

Šibenik, 2018. god.

## SADRŽAJ:

1. UVOD.....	1
2. MEĐUNARODNOPRAVNI IZVORI ZAŠTITE DJECE U RADNOM ODNOSU.....	2
2.1. Međunarodna organizacija rada.....	2
2.1.1. Konvencija br. 5 o utvrđivanju minimuma godina za prijam djece na industrijske radove.....	2
2.1.2. Konvencija br. 6 o noćnom radu mladih osoba u industriji iz 1919.....	2
2.1.3. Konvencija br. 7 o minimalnim godinama života za prijam djece na pomorske poslove.....	6
2.1.4. Konvencija br. 10 o minimalnim godinama za prijam na poslove u agrikulturi.....	6
2.1.5. Konvencija br. 29 o prinudnom ili obvezatnom radu iz 1930.....	7
2.1.6. Konvencija br. 33 o minimalnim godinama za rad i izvanindustrijskim djelatnostima.....	7
2.1.7. Konvencija br. 58 o utvrđivanju minimuma godina za prijam djece na pomorske radove iz 1936.....	8
2.1.8. Konvencija br. 59 o utvrđivanju minimuma godina za prijam djece na radove u industrijskoj djelatnosti iz 1937.....	8
2.1.9. Konvencija br. 60 o minimalnim godinama za prijam djece na izvanindustrijske radove iz 1937.....	8
2.1.10. Konvencija br. 123 o minimalnim godinama za rad u rudnicima iz 1965.....	9
2.1.11. Konvencija br. 138 o minimalnim godinama iz 1973.....	9
2.1.12. Konvencija br. 182 o najgorim oblicima dječjeg rada iz 1999.....	10

2.2. IPEC-ILO.....	11
2.3. Normativna djelatnost Ujedinjenih naroda.....	12
2.4. Instrumenti Vijeća Europe.....	13
3. RADNO PRAVO U BOSNI I HERCEGOVINI.....	14
3.1. Pojam radnog prava.....	14
3.2. Izvori radnog prava.....	15
3.2.1. Državni propisi.....	17
3.2.1.1. Ustav.....	18
3.2.1.2. Zakonski propisi.....	19
3.2.1.3. Podzakonski propisi.....	20
3.2.2. Izvori autonomnog prava.....	21
3.2.3. Međunarodni izvori radnog prava.....	22
3.2.4. Međunarodni ugovori.....	23
3.2.5. Običajno pravo.....	23
3.2.6. Sudska praksa kao izvor radnog prava.....	24
4. POLOŽAJ MALOLJETNIKA U NOVOM RADNOM ZAKONODAVSTVU BOSNE I HERCEGOVINE.....	25
4.1. Položaj maloljetnika u zakonodavstvu Republike Hrvatske.....	28
5. NAČINI ELIMINACIJE I PREVENCIJE DJEČJEGA RADA.....	31
6. ZAKLJUČAK.....	39

POPIS LITERATURE

POPIS KRATICA

TEMELJNA DOKUMENTACIJSKA KARTICA

Veleučilište u Šibeniku

Završni rad

Upravni odjel

Preddiplomski stručni studij Upravni studij

## POSEBNOSTI ZAŠTITE DJECE I MALOLJETNIKA U RADNOM PRAVU FBiH

Ivana Tomić

Sažetak rada:

Osnova odnosa između radnika i poslodavca čini radni odnos. Radni odnos je definiran na temelju radnog prava. Temeljna prava, obveze i odgovornosti radnika i poslodavca iz radnog odnosa uređena su zakonima, pravilnicima, kolektivnim ugovorima i drugim propisima koja se odnose na radnička prava i njihovu zaštitu. Zaštita zaposlenika u obuhvaća niz odredbi i propisa uređenih prije svega Ustavom, a potom zakonima i ostalim propisima. Temeljni zakon kojim je određena zaštita zaposlenika te njihova prava je Zakon o radu. Osim Zakona o radu radni odnosi su uređenim i nizom drugih zakona i propisa koji se odnose na opća prava radnika iz radnog odnosa, zaštiti dostojnstva i privatnosti radnika, zaštita radnika na radu te na zdravstvenu zaštitu radnika i mirovinsko osiguranje radnika.

(48 stranica / 0 slike / 0 tablica / 7 literaturnih navoda / jezik izvornika: hrvatski)

Rad je pohranjen u: knjižnici veleučilišta u Šibeniku

Ključne riječi: radno pravo, zaštita radnika, maloljetnici, dječji rad

Mentor: doc. dr. sc. Dragan Zlatović

Rad je prihvaćen za obranu:

BASIC DOCUMENTATION CARD

Polytechnic of Šibenik

Final paper

Department of Administration

Professional Undergraduate Studies of Administration

## SPECIAL PROTECTS FOR CHILDREN AND MINORITIES IN WORK IN FBiH

Ivana Tomić

Abstract:

The basis of the relationship between a worker and an employer is a working relationship. Work relationship is defined on based on labor law. Fundamental rights, obligations and responsibilities of workers and employers from work relations are regulated by laws, regulations, collective agreements and other regulations relating to labor rights and their protection. Employee protection encompasses a number of provisions and regulations governed primarily by the Constitution, and subsequently by laws and other regulations. core the law defining the protection of employees and their rights is the Labor Act. Apart from the Labor Act, labor relations are regulated by a number of other laws and regulations relating to the general rights of workers from work, the protection of the dignity and privacy of workers, the protection of workers at work and to the occupational health and safety of workers.

(48 pages / 0 figures / 0 tables / 7 references / original in Croatian language)

Paper deposited in: The library of the in Sibenik

Keywords: labor law, protection of workers, minors, child labor

Supervisor: doc. dr. sc. Dragan Zlatović

Paper accepted:

## 1. UVOD

Još u prošlom stoljeću rad djece je bila česta pojava i ne samo to, događalo se da su djeca radila najteže poslove od jutra do mraka. Danas znamo da je rad djece neprirodna pojava i da se time djetetu nanosi neprocjenjiva šteta koju ono teško može otkloniti tijekom ostatka života. Svjesni smo da je djetinjstvo vrijeme kada se djetetu mora omogućiti da se psihički i fizički razvija, da se obrazuje, da stječe što više znanja i vještina kako bi kasnije, kao odrastao čovjek, moglo obavljati složenije poslove i doprinositi razvoju društva. Sputavanjem djece u njihovom razvoju društvo automatski sputava i vlastiti napredak. Prvi oblici ograničavanja rada djece pojavili su se u Europi sredinom 19. stoljeća da bi u drugoj polovici 20. stoljeća Ujedinjeni narodi, Međunarodna organizacija rada i druge institucije donijeli konvencije te poduzimali mnoge akcije s ciljem iskorjenjivanja rada djece. No unatoč tome prema izvorima Međunarodne organizacije rada 2000. godine je radilo oko 352 milijuna djece starosti 5 do 17 godina odnosno 211 milijun djece starosti 5 do 14 godina. Stoga, u ovom diplomskom radu pojašnjene su normativne aktivnosti Međunarodne organizacije rada, Ujedinjenih naroda, te Vijeća Europe. U nastavku rada objašnjen je pojam radnog prava u Federaciji Bosni i Hercegovini kao i izvori radnog prava. Sljedeće poglavlje odnosi se na položaj maloljetnika u zakonodavstvu Federacije Bosne i Hercegovine te zakonodavstvu Republike Hrvatske. Na kraju rada nalazi se poglavlje koje se pojašniti načine eliminacije i prevencije dječjega rada.



## **2. MEĐUNARODNOPRAVNI IZVORI ZAŠTITE DJECE U RADNOM ODNOSU**

Svijest o potrebi rješenja ovog problema u vidu zakonske regulative najprije u nacionalnim, a potom i međunarodnim okvirima, datira još s početka XIX., odnosno početka XX. stoljeća. Regulativa se, u prvom redu, odnosila na pitanje minimalne dobi za stupanje na rad, noćni rad, te prinudni rad.

O važnosti ovog pitanja svjedoče normativne aktivnosti Međunarodne organizacije rada, Ujedinjenih naroda, te Vijeća Europe. Danas osnovu međunarodne legalne definicije dječjeg rada i najgorih oblika dječjeg rada postavljaju Konvencija br. 138. i 182. Međunarodne organizacije rada, te konvencija UN-a o pravima djeteta.<sup>1</sup>

### **2.1. Međunarodna organizacija rada**

Međunarodna organizacija rada (MOR) osnovana je 28. lipnja 1919. godine u Parizu (Versajskim ugovorom o miru), kao specijalizirana organizacija u sustavu Društva naroda. Sve države članice Društva naroda bile su i članice MOR-a na što ih je obvezivao Ugovor o miru. Naime, još tijekom Prvog svjetskog rata i pregovora o sklapanju mira, osnovano je Povjerenstvo za međunarodno radno zakonodavstvo, koje je bilo sastavljeno od predstavnika vlada, sindikata i akademika. Predsjednik je bio Samuel Gompers, predsjednik Američke Federacije rada, koji je još 1914. godine na godišnjem zasjedanju u Philadelphiji predložio da Radnički Kongres bude osnovan na Mirovnoj konferenciji kad prestanu borbe. Povjerenstvo je predložilo nacrt ugovora o stvaranju Međunarodne organizacije rada, koji je usvojen na mirovnoj konferenciji u Versaju te je postao 13. dio međunarodnog ugovora iz Versaillesa. Članstvu su pristupile i SAD, Njemačka i Austrija iako nisu bile članice Društva naroda. Nakon Drugog svjetskog rata MOR postaje sastavnim dijelom OUN kao specijalizirana organizacija za unapređivanje uvjeta rada na svjetskoj razini.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Bilić, A.; Problem dječjeg rada u međunarodnim okvirima; Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu; god.43.; 2005.; str. 601.-619.

<sup>2</sup> Herman, V., Čuprija, M.; Osnove radnog prava; Osijek; 2011.; str. 34.

Po svom organizacionom ustrojstvu MOR je sastavljena od:

1. Opće konferencije rada (International Labour Conference),
2. Upravnog vijeća (Governing Body),
3. Međunarodnog ureda rada International Labour Office),
4. Generalnog direktora Međunarodnog ureda rada.<sup>3</sup>

Djelatnost Međunarodne organizacije rada usmjerena je na tri skupine:

1. normativnu djelatnost (donošenje konvencija i preporuka),
2. tehničku djelatnost (provođenje konvencija),
3. znanstvenu djelatnost.

Međunarodna organizacija rada ima Ustav kojim su utvrđeni osnovni ciljevi i zadaci, a koji se prvenstveno ogledaju u proučavanju i poboljšanju radnih i socijalnih prava univerzalnog karaktera. MOR putem svojih preporuka i konvencija nastoji usmjeravati radnu i socijalnu politiku na međunarodnoj razini u skladu s univerzalnim načelima socijalne pravde. Ta načela izražena su u Philadelphijskoj deklaraciji koja je donesena 1944. godine kojom se uređuju osnovni ciljevi i zadaci MOR u novonastalim uvjetima, a prema izjavi generalnog tajnika „uređenje mira poslije ovoga rata odlučit će o čitavoj budućnosti civilizacije... jer:

- rad nije roba, odnosno radna snaga ne smije više biti roba koja se kupuje i prodaje,
- bijeda, gdje god postoji, predstavlja opasnost za napredak,
- borbu protiv bijede i neimaštine treba voditi u sklopu svake države i uz ravnopravnu suradnju radnika i poslodavaca s vladama,
- sloboda izražavanja i udruživanja prijeko je potreban uvjet za stalni napredak.

Zadaci MOR-a u novonastalim uvjetima su:

- pomaganje zapošljavanja radnika na poslovima i zanimanjima kojima će moći najviše iskazati svoje sposobnosti,
- osigurati normalno radno vrijeme i druge uvjete rada,
- osigurati mogućnosti osposobljavanja radnika,
- osigurati minimalnu nadnicu za sve one koji imaju zaposlenje,<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Ibid.; str. 34.

<sup>4</sup> Ibid.; str. 35.

- osigurati suradnju poslodavaca i radnika radi stalnog poboljšanja organizacije proizvodnje,
- proširiti mjere socijalnog osiguranja te kompletnu zdravstvenu zaštitu,
- osigurati zaštitu djece, majčinstva, itd.

Međunarodna organizacija rada funkcionira na tripartitnom sustavu odlučivanja u kojem sudjeluju predstavnici vlada država članica, udruge poslodavaca i sindikati. Ovakav sastav Međunarodne organizacije rada zamišljen je u cilju sprječavanja donošenja odluka u čistom tehnokratskom duhu i osiguranju demokratskog nadzora djelatnosti organizacije. Donesene odluke rezultat su kompromisa i usklađenih odluka zainteresiranih strana.<sup>5</sup>

Države članice Međunarodne organizacije rada obvezne su usvojene konvencije, odnosno preporuke podnijeti svome zakonodavnome tijelu radi razmatranja i poduzimanja drugih mjera s tim da ta obveza postoji i za zemlje članice koje su na Konferenciji glasale protiv. Konvencija se u pravilu mora prihvatiti u cijelosti i nisu dopuštene nikakve izmjene ili dopune njenog sadržaja. Druga obveza je da se države koje su prihvatile (ratificirale) konvenciju po njoj i ponašaju, odnosno da se pridržavaju i strogo primjenjuju konvenciju. Kontrola provedbe konvencija ostvaruje se, prije svega, putem podnošenja izvješća. Prema čl. 22. Statuta međunarodne organizacije rada, država članica dužna je podnositi godišnje izvješće o učincima konvencije koju je ratificirala, a članak 23. Obvezuje državu da kopiju tog izvješća dostavi i većini reprezentativnih organizacija poslodavaca i radnika. „MOR provodi dvije vrste nadzora. Obveza je države članice da izvješćuje o primjeni ratificiranih konvencija i podrazumijeva periodičnu i sustavnu reviziju relevantnog nacionalnog zakona i prakse, čime se utvrđuje stupanj suglasnosti nacionalnog zakonodavstva s konvencijama. Druga vrsta nadzora provodi se kroz ispitivanje navoda (iz predstavki i žalbi) da odnosna država nije osigurala djelotvornu provedbu odredbi neke konvencije koju je ratificirala. MOR ne postupa po predstavkama i žalbama pojedinaca da bi utvrdila je li neko radno pravo pojedinca povrijeđeno, već je svrha ispitivanja da se nađu rješenja za opće situacije, tj. za tvrdnju da zakoni i praksa određene države odstupaju od rješenja predviđena ratificiranom konvencijom“.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Ibid.; str. 35.

<sup>6</sup> Ibid.; str. 36.

Danas gotovo da nema niti jednog pitanja iz područja radnopravnih odnosa o kojima Međunarodna organizacija rada nije odlučivala.<sup>7</sup>

U nastavku rada nalazi se prikaz novina koje su, po ovom pitanju, predviđale pojedine konvencije, a posebna pozornost bit će usmjerena na Konvenciju br. 138 iz 1973. o minimalnim godinama za prijam na rad, te Konvenciju br. 182 iz 1999. o najgorim oblicima dječjeg rada, upravo iz razloga što se MOR u suradnji s nekim drugim institucijama i organizacijama bori protiv različitih oblika dječjeg rada kako ih formuliraju standardi postavljeni u ovim dvjema konvencijama.<sup>8</sup>

### **2.1.1. Konvencija br. 5 o utvrđivanju minimuma godina za prijam djece na industrijske radove**

Konvencija je donesena 1919. godine. U njoj je stipulirana odredba prema kojoj djeca ispod 14 godina života se ne mogu zaposliti ili raditi u bilo kojoj javnoj ili privatnoj industriji, s izuzetkom onih u kojima su zaposleni samo članovi djetetove obitelji. Odredbe se neće primijeniti na rad djece u stručnim školama, uz uvjet da je takav rad odobren i kontroliran od strane tijela javne vlasti.<sup>9</sup>

### **2.1.2. Konvencija br. 6 o noćnom radu mladih osoba u industriji iz 1919.**

Osobe mlađe od 18 godina ne smiju se zapošljavati za noćni rad na poslovima u industriji, bez obzira da li se radi o javnom ili privatnom poduzeću ili njegovoj podružnici. Iznimku predstavlja rad djece ispod 18 godina, ali samo u poduzećima u kojima su zaposleni samo članovi djetetove obitelji.

Mlade osobe starije od 16 godina mogu biti zaposlene na noćni rad samo u industrijama koje su taksativno navedene u konvenciji, pod uvjetom da se radi o poslovima koji prema naravi proizvodnog procesa zahtjevaju kontinuirani danonoćni rad. Za potrebe konvencije termin “noćni rad” obuhvaća period od najmanje 11 sati, uključujući interval između 10 sati uvečer i 5 sati ujutro.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Ibid.; str. 36.

<sup>8</sup> Bilić, A.; op. cit.; str. 601.-619.

<sup>9</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>10</sup> Ibid.; str. 601.-619.

Iznimke od postavljenih pravila predviđene su u hitnim slučajevima koji se nisu mogli ni predvidjeti ni kontrolirati, koji nisu periodičkog karaktera, odnosno koji nisu dio normalnog proizvodnog procesa u poduzeću.<sup>11</sup>

### **2.1.3. Konvencija br. 7 o minimalnim godinama života za prijam djece na pomorske poslove**

Konvencija je donesena 1920. godine. Djeca ispod 14 godina starosti mogu biti zaposlena samo za rad na brodovima na kojima su zaposleni članovi jedne iste porodice. Odredbe Konvencije neće se primijeniti na rad djece na školskim brodovima, uz uvjet da je takav rad odobren i kontroliran od strane tijela javne vlasti.<sup>12</sup>

### **2.1.4. Konvencija br. 10 o minimalnim godinama za prijam na poslove u agrikulturi**

Djeca ispod 14 godine života ne mogu biti zaposlena u javnim odnosno privatnim poljoprivrednim poduzećima. Međutim, ono što razlikuje ovu konvenciju od prethodnih konvencija je odredba prema kojoj djeca mogu biti zaposlena na poljoprivrednim poslovima samo izvan vremena predviđenog za pohađanje nastave, odnosno takav rad ne smije ići na štetu njihovoj nazočnosti u školi.

Osim toga, ova konvencija dopušta da se školski sati mogu organizirati na način koji će omogućavati djeci obavljanje lakših poljoprivrednih poslova, posebice u doba povećanih sezonskih radova, ali samo za svrhe praktične profesionalne izobrazbe, uz uvjet da takav rad neće reducirati ukupno godišnje vrijeme pohađanja škole na manje od osam mjeseci.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>12</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>13</sup> Ibid.; str. 601.-619.

### **2.1.5. Konvencija br. 29 o prinudnom ili obvezatnom radu iz 1930.**

Države članice koje ratificiraju ovu konvenciju obvezuju se da će napustiti sve oblike prinudnog/obvezatnog rada u što je moguće kraćem vremenskom roku. Za svrhe konvencije “prinudni/obvezatni rad” označava rad ili uslugu koja se zahtjeva od neke osobe pod prijetnjom kazne, i za koji se ta osoba nije ponudila dragovoljno. Primjenu prinudnog ili obvezatnog rada određuju nadležne vlasti pod uvjetom da takav rad ne ide u korist pojedinca, grupa ili privatnih pravnih osoba.<sup>14</sup>

### **2.1.6. Konvencija br. 33 o minimalnim godinama za rad u izvanindustrijskim djelatnostima**

Konvencija je usvojena 1932. Ne odnosi se na rad djece u djelatnostima u kojima je to pitanje uređeno u prethodno navedenim konvencijama. Dobna granica za stupanje na rad ostaje kao i kod prethodnih konvencija, tj. od 14 godina života, odnosno završetka obvezatnog osnovnog školovanja.

Iznimka se predviđa za djecu iznad 12 godina, koja mogu biti uključena u obavljanje lakših poslova, ali samo izvan vremena predviđenog za pohađanje nastave u školi, pod uvjetom da se radi o poslovima koji ne štete njihovom zdravlju i normalnom razvoju, odnosno koji ih ne ometaju u normalnom pohađanju nastave. U svakom slučaju rad na tim poslovima ne smije premašiti dva sata radnim danom ili vikendom, odnosno ukupno vrijeme provedeno u školi i na lakšim poslovima ne smije premašiti 7 sati dnevno. avljanje takvog rada strogo je zabranjeno nedjeljom, državnim praznicima, te noću.

Iznimke, predstavlja sudjelovanje djece u javnim zabavama, snimanju filmova, te pripremanju i izvođenju umjetničkih i drugih djela.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>15</sup> Ibid.; str. 601.-619.

### **2.1.7. Konvencija br. 58 o utvrđivanju minimuma godina za prijam djece na pomorske radove iz 1936.**

U ovoj konvenciji se po prvi put podiže uspostavljeni standard za prijam djece na pomorske radove sa 14 na 15 godina. Iznimku čine djeca sa navršениh 14 godina ali uz strogo postavljene uvjete (samo za rad na brodovima na kojima su zaposleni članovi porodice). Nacionalnim zakonodavstvima ostavlja se sloboda u izdavanju isprava kojima će se djeci, sa najmanje 14 godina starosti dopustiti rad, ali samo ako školska ili neka druga vlast, označena u nacionalnom zakonodavstvu, takav rad označi kao rad u interesu djeteta, uzevši prerthodno u obzir zdravlje i fizičko stanje djeteta, kao i korist buduću i neposrednu koju takav rad može imati za dijete. Odredbe se neće primjenjivati na rad djece na školskim brodovima, uz uvjet da je takav rad kontroliran i odobren od strane državne vlasti.<sup>16</sup>

### **2.1.8. Konvencija br. 59 o utvrđivanju minimuma godina za prijam djece na radove u industrijskoj djelatnosti iz 1937.**

Nakon taksativnog nabrojanja poslova koji se smatraju radom u industriji konvencija u određuje dobnu granicu od 15 godina ispod koje se ne smije ići prigodom zasnivanja radnog odnosa u industriji. Iznimno, nacionalna zakonodavstva mogu dopustiti i iznimke, ako su na tim poslovima zaposleni članovi djetetove obitelji, uz uvjet da je takav rad kontroliran i odobren od strane javne vlasti.<sup>17</sup>

### **2.1.9. Konvencija br. 60 o minimalnim godinama za prijam djece na izvanindustrijske radove iz 1937.**

Konvencija stipulira dobnu granicu od 15 godina odnosno vrijeme završetka obveznog osnovnog obrazovanja, kao granica ispod koje se ne može ići pri zapošljavanju djece. Djeca starija od 13 godina mogu izvan vremena predviđenog za pohađanje škole biti zaposlena na lakšim poslovima koji nisu štetni i opasni po njihov život i zdravlje, odnosno koji ih ne ometaju u redovitom pohađanju škole.<sup>18</sup>

---

<sup>16</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>17</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>18</sup> Ibid.; str. 601.-619.

Djeca ispod 14 godina stosti ne mogu biti zaposlena na lakšim poslovima duže od dva sata dnevno, bez obzira da li se radi o radnom danu ili prazniku, odnosno ukupno vrijeme provedeno na radu na lakšim poslovima i u školi ne može biti dulje od sedam sati dnevno. Nacionalna zakonodavstva imaju obvezu propisati broj sati koje djeca iznad 14 godina smiju provesti na radu na lakšim poslovima. Obavljanje ovakvog rada zabranjeno je nedjeljom, praznicima i noću.

Nacionalna zakonodavstva/regulativa može propisati i višu dobnu granicu za obavljanje poslova koji su po, svojoj naravi opasni po život, zdravlje ili moral djece, ili za zanimanja koja se obavljaju na ulicama ili drugim mjestima na kojima je dopušten pristup javnosti, odnosno u kojima uvjeti rada zahtjevaju višu starosnu dob.<sup>19</sup>

#### **2.1.10. Konvencija br. 123 o minimalnim godinama za rad u rudnicima iz 1965.**

Dobna granica za rad na ovim poslovima podignuta je na 16 godina života. Države članice obvezne su u dodatku koji prati ratifikaciju konvencije precizirati minimum navršenih godina potrebnih za rad na ovim poslovima. Preporuka br. 124 koja prati ovu konvenciju predlaže da se donja granica za prijam na ove poslove treba podići na 18 godina.<sup>20</sup>

#### **2.1.11. Konvencija br. 138 o minimalnim godinama iz 1973.**

Minimalne godine za prijam na rad ili u zaposlenje ograničene su završetkom obveznog školovanja. U svakom slučaju ta granica ne smije biti ispod 15 godina. Ipak ova konvencija predviđa iznimku. Naime, države članice zadržavaju pravo da dobnu granicu snize na 14 godina, pod uvjetom da se radi o o državi čija ekonomija, te edukacijski sustav nisu u dovoljnoj mjeri razvijeni, te nakon što su prethodno konzultirale organizacije poslodavaca i radnika. Ipak za rad na poslovima koji mogu štetiti zdravlju, sigurnosti i moralu mlade osobe dobna granica za prijam na rad podiže se na 18 godina.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>20</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>21</sup> Ibid.; str. 601.-619.



Države članice obvezne su, nakon prethodnog savjetovanja sa organizacijama radnika i poslodavaca, u svojim nacionalnim zakonodavstvima odrediti vrste poslova koji bi spadali u kategoriju štetnih po zdravlje, sigurnost i moral mladih osoba.

Države članice imaju mogućnost autorizirati rad odnosno zaposlenje šesnaestogodišnje osobe, uz uvjet da zdravlje, sigurnost i moral mlade osobe je u potpunosti zaštićen, te da je mlada osoba primila specifična uputstva odnosno stručnu izobrazbu primjerenu relevantnoj struci ili aktivnosti.<sup>22</sup>

### **2.1.12. Konvencija br. 182 o najgorim oblicima dječjeg rada iz 1999.**

Konvencija je primjenjiva na sve osobe mlađe od 18 godina. Za potrebe konvencije termin “ najgori oblici dječjeg rada” obuhvaća:

- sve oblike ropstva i postupanja sličnog ropstvu (prodaja tj. trgovina djecom, dužničko ropstvo, prinudan i obvezatan rad, te prinudno ili obvezno novačenje djece),
- uporabu, pribavljanje ili nuđenje djece za svrhe prostitucije i pornografije,
- uporabu, pribavljanje ili nuđenje djece za nezakonite aktivnosti, posebice u svrhe proizvodnje i trgovine drogom, kako je to regulirano u međunarodnim ugovorima,
- rad, koji po svojoj prirodi ili okolnostima u kojima se obavlja, može narušiti zdravlje, sigurnost i moral djece.

Ovakve vrste poslova države članice obvezne su odrediti svojim nacionalnim pravom ili regulativom od strane nadležnog autoriteta, nakon prethodne konzultacije sa organizacijama poslodavaca i radnika, uzimajući pri tom u obzir uspostavljene međunarodne standarde, posebice odredbe preporuke iz 1999. o najgorim oblicima dječjeg rada koji prati ovu konvenciju.

Svaka država uviđajući važnost izobrazbe, kao jednog od osnovnih preduvjeta

- eliminacije dječjeg rada, obvezuje se poduzeti efektivne mjere radi:
- prevencije od uključivanja djece u najgore oblike dječjeg rada; osiguranja potrebite i priklade izravne pomoći u uklanjanju djece iz najgorih oblika dječjeg rada, te njihove rehabilitacije i socijalne integracije,<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>23</sup> Ibid.; str. 601.-619.

- osiguranja besplatnog obveznog školovanja i profesionalne izobrazbe za svu djecu uklonjenu iz najgorih oblika dječjeg rada,
- identifikacije i kontakta sa djecom posebnog rizika,
- uzimanja u obzir posebne situacije u kojoj se nalaze djevojčice.

U svrhu osiguranja implementacije odredbi ove konvencije države članice se obvezuju poduzeti određene prikladne mjere, uključujući i sankcije.<sup>24</sup>

## 2.2. IPEC-ILO

Međunarodna organizacija rada, već deset godina, u svrhu zaštite i borbe protiv dječjeg rada, djeluje u okviru programa pod nazivom International Programme on the Elimination on Child Labour (Međunarodni program za eliminaciju dječjeg rada). Osnovna zaštita ovog programa je progresivna eliminacija dječjeg rada i to osnaženjem nacionalnih kapaciteta kako bi se mogli nositi s ovim rastućim problemom, te kreiranjem svjetskog poretka za njegovo uklanjanje. U svom radu IPEC se rukovodi standardima uspostavljenim u konvenciji br. 138 o minimalnim godinama za rad iz 1973., te Konvenciji br. 182 o najgorim oblicima dječjeg rada iz 1999. Jedna od njegovih osnovnih zadaća je i provođenje kampanje za ratifikaciju, te implementaciju ovih konvencija u nacionalna zakonodavstva.

Prioritet, u ovom kontekstu, čine djeca zaposlena temeljem dužničkog ropstva, djeca koja rade u štetnim uvjetima i na štetnim zanimanjima, djeca mlađa od 12 godina, a posebice djevojčice.

Radi postizanja svijesti o težini ovog globalnog problema, te provođenja urgentnih mjera za njegovo suzbijanje, IPEC nastoji u svoju aktivnost uključiti nacionalne vlade država članica, organizacije radnika i poslodavca, relevantne stranačke organizacije u društvu, sveučilišta i medije. Aktivnost na ovom planu sastoji se od razvoja i implementacije mjera prevencije od dječjeg rada, uklanjanje djece od štetnog rada, osiguravajući pri tom alternative, te poboljšanja uvjeta rada kao tranzicijske mjere do konačne eliminacije dječjeg rada.

Da bi se ove aktivnosti sprovele u djelo potrebno je osigurati tehničku suradnju, koja se sastoji u doniranju financijskih sredstava. Donirana financijska sredstava IPEC raspodjeljuje vodeći pri tom računa o najugroženijim područjima i kategorijama dječjih radnika.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>25</sup> Ibid.; str. 601.-619.

### 2.3. Normativna djelatnost Ujedinjenih naroda

Od važnijih instrumenata koje je Organizacija Ujedinjenih Naroda donijela vezano uz borbu protiv dječjeg rada posebice se ističu Deklaracija o pravima djeteta iz 1959; Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima; Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima od 16. prosinca 1966., te Konvencija o pravima djeteta od 20. studenog 1989. U Konvenciji o pravima djeteta iz 1989. stipulira se obveza stranaka na poduzimanje prikladnih legislativnih, administrativnih, socijalnih i edukacijskih mjera za zaštitu djeteta od svih oblika fizičkog i mentalnog nasilja, povrede ili zlouporabe, zanemarivanja, zlostavljanja ili iskorištavanja.

Ovakve mjere trebaju uključiti efektivnu proceduru za uspostavu socijalnih programa koji bi omogućili potrebitu potporu djeci. Konvencijom se djeci priznaju određena prava:

- pravo na edukaciju,
- pravo na odmor i razonodu,
- slobodnu participaciju u kulturnom životu i umjetnosti.

U pogledu dječjeg rada konvencija se zalaže za zaštitu djece od ekonomske eksploatacije, te sudjelovanja u radu koji se smatra po njih štetnim, kao i onom koji ometa njihovu edukaciju ili je štetan za dječje zdravlje, te njihov fizički, mentalni, duhovni i socijalni razvoj.

Radi efektivnog ostvarenja ovih zadaća, stranke se obvezuju donijeti određenu regulativu u ovom smjeru: minimalne godine za prijam djece na rad, regulaciju radnih sati i uvjeta zaposlenja, te odgovarajuće sankcije za efektivno ostvarenje. U tu svrhu oformljena je komisija za prava djeteta.

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima priznaje pravo na zaštitu djeteta, bez obzira na njegovu rasu, boju, spol, jezik, nacionalnu ili socijalnu pripadnost, na način da su mjere zaštite prilagođene njegovom statusu malodobnika, uzimajući pri tom u obzir i njegovu obitelj, društvo i državu. Odredbe Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima štiti djecu i mlade osobe od ekonomske i socijalne eksploatacije, označavajući je štetnom za njihovo zdravlje, moral, normalan razvoj, te potencijalno ugrožavajućom po njihov život, što treba biti pravno sankcionirano.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Ibid.; str. 601.-619.

Osim toga, države su obvezne postaviti minimalni dobni limit ispod kojeg se ne smije ići kod zasnivanja plaćenog zaposlenja. Suprotno postupanje je zabranjeno i pravno kažnjivo.

Ostali važni instrumenti u ovom području usvojeni od strane UN-a su: Svjetska deklaracija o preživljavanju, zaštiti i razvoju djece iz 1990, te Plan akcije za implementaciju Svjetske deklaracije, donesen iste godine.<sup>27</sup>

## **2.4. Instrumenti Vijeća Europe**

Najvažniji instrument u borbi protiv dječjeg rada donesen na razini Europske unije predstavlja Europska socijalna povelja iz 1961., koja obvezuje ugovorne stranke na uspostavljanje dobnog minimuma od 15 godina za prijam u zaposlenje, uz iznimku preporučljivog lakšeg rada koji ne šteti zdravlju, moralu ili izobrazbi djece. Vodeći računa o opasnosti odnosno štetnosti po zdravlje pojedinih zanimanja, za mogućnost njihovog obavljanja može se uspostaviti viša dobna granica. Osobe koje su još uvijek uključene u sustav obveznog školovanja isključene su od mogućnosti obavljanja ovakvog rada, budući bi ta mogućnost mogla onemogućiti od potpunog uživanja povlastica koje sa sobom nosi izobrazba. Radno vrijeme osoba ispod 16 godina starosti bit će ograničeno u skladu sa potrebama njihova razvoja, te potrebe profesionalne izobrazbe.

Rad osoba ispod 18 godina starosti na poslovima koji su propisani nacionalnim zakonodavstvom odnosno regulativom, bit će predmet redovitih liječničkih kontrola.

Države ugovornice obvezuju se poduzeti mjere za ekonomsku i socijalnu zaštitu djece, uključujući uspostavljanje odnosno održavanje prikladnih institucija i usluga.<sup>28</sup>

---

<sup>27</sup> Ibid.; str. 601.-619.

<sup>28</sup> Ibid.; str. 601.-619.

### 3. RADNO PRAVO U BOSNI I HERCEGOVINI

#### 3.1. Pojam radnog prava

Radno pravo, je jedna od najmlađih pravnih grana, odnosno naučnih disciplina. Ova grana prava obuhvaća sveukupnost pravnih pravila kojima se reguliraju radni odnosi, kategorije i institucije vezane za ljudska prava na radu, u vezi sa radom i povodom rada. Spada u skupinu pozitivnopravnih nauka, jer proučava posebnu granu prava – radno pravo, koje vrijedi u konkretnoj državi. Međutim, iako predstavlja jednu od najmlađih grana prava, istovremeno radi se o jednoj od najrazvijenijih grana prava. Radno pravo se promatra dvostrano, kao grana pravnog sistema i kao grana nauke – nauka o radnom pravu. Opći predmet proučavanja radnog prava čine pravne norme, koje reguliraju jednu značajnu vrstu društvenih odnosa koji nastaju, koji se mijenjaju i gase povodom i u vezi sa odnosima koji se uspostavljaju.

U predmet i sadržaj radnog prava spadaju:

- reguliranje radnopravnog odnosa kao centralnog i najšireg predmeta radnog prava,
- reguliranje instituta, institucija i odnosa kojima je uslov radni odnos (individualna i kolektivna prava),
- reguliranje instituta i mjera ostvarivanja prava na radu i u vezi sa radom, te zaštite koja je u vezi s radnopravnim odnosima.

Naznačeni segmenti su sadržaj i predmet radnog prava u užem smislu. U širem smislu u okviru grane prava koja regulira prava na radu, u vezi sa radom i povodom rada obuhvaćena su slijedeća pitanja:

- proučavanje prava, obaveza i odgovornosti radnika na radu i po osnovu rada ili u vezi s radom,
- prava i dužnosti državnih organa, organa nadzora, sudova, sindikalnih i drugih organizacija.

Posebna obilježja radnog prava kao nauke vezuju se za njenu prednormativnu i postnormativnu funkciju. Kao prednormativna, ona otkriva potrebe i razloge za unapređenje zakona, a kao postnormativna funkcija ima i privilegiju da kritikuje pravne norme.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Dedić, S., Gradašević – Sijerčić, J.; Radno pravo; Magistrat; Sarajevo; 2005.; str. 2.; dostupno na: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/User/Desktop/ME%20C4%90UNARODNOPRAVNA%20ZA%20C5%20TITA%20DJETETA%20U%20RADNOM%20PRAVU%20BIH/RADNO%20PRAVO.htm>

### 3.2. Izvori radnog prava

U znanosti radnog prava, kao u ostalom i u ostalim granama prava susrećemo pojam izvora prava u materijalnom smislu. Oni predstavljaju sadržajnu osnovu koja osigurava njegovu formalnu egzistenciju. „Pod pravnim izvorima razumijevaju se svi „Faktori koji stvaraju pravo i svi oblici preko kojih dobivamo spoznaju prava“ ili drugim riječima, elementi su pojma pravnog izvora stvarni fakt i pravni fakt. Prvi i drugi imaju normativno značenje i prihvaća ih, kao rezultat opće teorije o pravnim izvorima, radnopravna teorija“. Ovakav stav proizlazi iz same teorije prava, prema kojoj: „Pravni akti kao izvori prava u formalnom smislu, imaju u pogledu svog razvrstavanja dvojaku logiku koja proizlazi iz njihove forme i iz njihovog sadržaja. Po logici forme, pravni akti se razvrstavaju prema mjestu koje njihov donosilac ima u hijerarhiji državnih organa, te tvore pravni poredak koji, kao i državna hijerarhija, polazi od viših nivoa ka nižim, po principu „odozgo prema dolje“. Po logici sadržaja, pak, pravni akti se grupiraju prema sličnosti odnosa koje reguliraju, i tvore sistem prava kao logičku kategoriju.“

Da bismo dali odgovor na pitanje što su izvori radnog prava, moramo poznavati strukturu prava. Potrebno je poznavati elemente pravnog poretka (pravne norme, pravne akte, pravne vrijednosti), kao i odnose unutar pojedinih kategorija, te odnose između samih kategorija. Najprimjerenijim se čini zahtjev da strukturu prava promatramo kao strukturu pravnog poretka. Osim toga, izvjesno je da se prema većini teoretičara prava pravni poredak sastoji od dva dijela: normativnog (pravne norme i pravni akti, a i iz pravne svijesti) i faktičnog (pravni odnosi, subjekti prava te učinkovitost prava).

Osim normativnog i faktičnog dijela pravnog poretka postoji još jedan dio koji se u pravnoj teoriji promatra kao vezivno tkivo prva dva: to je zakonitost. Pravna norma i pravni akti osnovni su čimbenici normativnog dijela pravnog poretka. O njihovim osobinama ovisi i sam faktični dio pravnog poretka, jer o njihovoj konzistentnosti ovisi i mogućnost ponašanja subjekata kao i učinkovitost prava uopće. Naime, već je u startu potrebno razlikovati između pravne norme i prirodnog zakona i pojma pravednog ili „normalnog“.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Ibid.; str. 15.

Apstrahirajući Kelsenovu normativističku teoriju, svim drugim gledištima o prirodi prava i pravnih normi imanentno je stajalište o tome da između nastanka pozitiviteta pravne norme i nastupanja ponašanja koje je njome normirano postoji razdoblje tijekom kojega čovjek ima mogućnost izabrati hoće li se ponašati po njezinoj zapovijedi ili neće. No ta sloboda, osobito s gledišta radnopravne znanosti uvjetovana je nizom ekonomskih, političkih, kulturnih, psiholoških i drugih čimbenika. Naime, čovjek stvari i pojave promatra iz vlastite percepcije te je iluzorno očekivati da će norme prihvaćati automatski, pa makar one bile i silom nametnute. Zato je i jasno da se o identičnosti između pravne norme i prirodnog prava ili „normalnog“ sa stajališta autonomije volje ne može ni govoriti. To proizlazi i iz samog određenja značenja pojma pravne norme, kao pravila o ponašanju ljudi, a koje je zaštićeno mogućnošću primjene državne prisile. No kako bi određena norma imala prerogative pravnosti, treba sadržavati sve čimbenike koji čine njezinu strukturu. To su najmanje tri čimbenika: hipoteza, dispozicija i sankcija. Dok se za hipotezu može reći da se opisuje ili nagovještava, dispozicija i sankcija moraju najizravnije činiti pravnu normu, bolje rečeno *condicio sine qua non* pravnosti norme. Bitna stajališta pravne norme vidljivi su i iz odnosa normi prema pravnom aktu. Naglašeno je to i time što mnogi pravni teoretičari pravni akt drže izvorom prava u formalnom smislu. U tom kontekstu važno je tretiranje problematike pravnog akta kao psihičkog čina u kojemu svijest, volja i razum imaju dominirajuće značenje.

Pri donošenju pravnog akta donositelj uvijek odražava neku kolektivnu volju i interes, a pritom je za učinkovitost prava od presudnog značenja to da se stajalište izrečeno pravnim aktom prihvati od strane svih ili barem većine članova kolektiva. Vodeći računa o tome zakonodavac može računati na veći stupanj ostvarivanja zakonitosti i djelovanja pravnih normi. U tom smislu možemo reći da je „pravni akt povezan sa stvarnošću jer je prihvaća, uređuje i postaje njegova pokretačka snaga (dinamika prava). U tom se smislu stvarnost dijelom ili u cjelini poklapa s tim aktom(normom), ali sada više nije stvarnost, nego pravno oblikovana, „formalizirana“ stvarnost.“

Prema tome, za radno pravo bitno je da uključuje stvarnost, jer u suprotnom ne bi moglo funkcionirati u praksi.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Ibid.; str. 15.

Pravni izvori se pojavljuju kao:

1. izvori prava u materijalnom smislu – specifični društveni odnosi – tipovi odnosa, koji se reguliraju pravom, ali su to, zapravo, i izvori i predmet pravnog normiranja; izvori zato što svojom važnošću opredjeljuju sadržaj i nastanak pravnih normi; a, budući da ovise od velikog broja faktora, u svakom konkretnom društvu, zbog uvezivanja odnosa i utjecaja, uzrokuju nastajanje pravnih normi;
2. izvori u formalnom smislu – oblici realnog sadržaj a društvenih odnosa u kojima se izražava pravo; u najvećem broju slučajeva to su, prije svega, pisani pravni akti, koji, s obzirom na obilježja formalne zakonitosti, treba da odgovore zahtjevima u pogledu nadležnosti, postupka i oblika u kojim se donose; nepisana pravna pravila su, također, izvor prava u formalnom smislu, jer ponavljanjem nekog pravno relevantnog ponašanja u dužem vremenskom periodu stvara se običajno pravilo čiji je sadržaj jasan i poznat svima na koje se odnosi; polazeći od pozitivnog prava, kao i stanovišta nauke radnog prava, izvori radnog pravomogu se najprikladnije podijeliti u slijedeće grupe:
  - državni propisi,
  - kolektivni ugovori,
  - opći akti poslodavca,
  - međunarodni izvori radnog prava,
  - običajno pravo,
  - sudska praksa.<sup>32</sup>

### **3.2.1. Državni propisi**

Normativni državni akti, odnosno državni propisi su jedini pravni akti, koji su snabdjeveni klasičnom sankcijom. Iz ustavnog sistema većine država, proizilazi da se državni propisi mogu razvrstati u tri glavne grupe:

1. ustav,
2. zakoni,
3. podzakonski propisi.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup> Ibid.; str. 15.

<sup>33</sup> Ibid.; str. 15.



### 3.2.1.1. Ustav

Ustavom se, kao najvišem pravno – političkom aktu, uređuju osnove društvenog, pravnog i državnog uređenja, pa se zbog toga ovaj temeljni i najviši pravni akt javlja i kao najvažniji izvor svih grana pravnog sistema. To znači da svi ostali propisi moraju biti u skladu sa ustavom. Budući da su ustavne norme, u pravilu, načelnog karaktera, njihova razrada osigurava se zakonima i podzakonskim aktima, tj. veliki dio ustavne materije je uređen i aktima niže pravne snage. S obzirom na ova obilježja, ustavne norme su i za radno pravo najčešće izvor posrednog karaktera, jer se mogu primijeniti tek kroz zakonodavnu razradu, a ne neposredno.<sup>34</sup>

U Bosni i Hercegovini, koja ima veoma složenu unutrašnju strukturu i državnu organizaciju, ustavne propise čine:

1. Ustav BiH, kao Aneks 4 Općeg okvirnog sporazuma za mir u BiH, stupio je na snagu potpisom ovog Sporazuma dana 14. decembra 1995. godine, nakon njegovog parafiranja 25. novembra iste godine u Dejtonu; osim Dejtonskog ustava, kao ustava u formalnom smislu, niz međunarodnih sporazuma predstavljaju ustavne dokumente, odnosno propise u materijalnom smislu, a to se odnosi na 15 raznih međunarodno – pravnih dokumenata, koji predstavljaju Aneks I Dejtonskog ustava, kao dodatni sporazumi o ljudskim pravima koji će se primjenjivati u BiH; unavedenom kontekstu, posebno mjesto, kao izvor ustavnog prava, ima Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda i njeni protokoli<sup>1</sup>;
2. Ustavi entiteta – Federacije BiH i Republike Srpske su najviši pravni akti i kao takvi predstavljaju temeljne izvore zakonodavstva navedenih federalnih jedinica u okviru složene države BiH; entitetski ustavi, kao i zakoni koji se donose na njihovom području, moraju biti u skladu sa Dejtonskim ustavom BiH; ustavni sud BiH je nadležan da odlučuje da li je bilo koja odredba entitetskog ustava ili zakona usklada sa Dejtonskim ustavom BiH; entitetski ustavi sadrže osnovna ljudska prava i povodom rada, kao i norme o nadležnosti u pogledu donošenja propisa iz područja radnih i socijalnih odnosa; za razliku od Ustava RS, Ustav FBiH predviđa 22 instrumenta za zaštitu ljudskih prava koji imaju pravnu snagu ustavnih odredbi, što daje osnova da se i ovi dokumenti smatraju kao ustav FBiH u materijalnom smislu;<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> Ibid.; str. 15.

<sup>35</sup> Ibid.; str. 16.

3. Ustavi kantona su najviši pravni akti kantona, kao sastavnih dijelova FbiH; njima se uređuju organizacija i struktura vlasti u kantonu na svim nivoima vlasti, te njihove ovlasti; ovi ustavi predstavljaju izraz prava na samoorganiziranje, kao rezultat rješavanja sadržanih u Ustavu FbiH; u teoriji ustavnog prava navodi se da su ovakva ustavna rješenja koncipirana po ugledu na švicarsko kantonalno uređenje.<sup>36</sup>

### **3.2.1.2. Zakonski propisi**

Pod zakonom se podrazumijeva onaj pravni akt koji u hijerarhijskoj ljestvici pravnih akata dolazi odmah poslije ustava. Njime se, na temelju ustava, originarno utvrđuju prava i obaveze neodređenog kruga lica u nekoj apstraktno opisanoj situaciji, u zakonodavnom postupku od strane zakonodavnog tijela.

Zakonima se reguliraju na apstraktan način određene vrste društvenih odnosa, polazeći od ustavnih normi i u cilju njihove razrade. Tako se u svim izgrađenim pravnim sistemima javljaju zakoni koji u većem ili manjem stupnju, obuhvaćaju svojom regulacijom pojedine pravne grane. Kao i za druge grane prava, tako i za radno pravo zakonski propisi su najvažniji izvor prava.

Polazeći od ustavnih rješenja i od nivoa zakonodavne vlasti, odnosno odgovarajućeg parlamenta – skupštine, zakoni u Bosni i Hercegovini mogu se razvrstati na:

1. zakon BiH,
2. entitetske zakone,
3. zakone Brčko Distrikta BiH,
4. kantonalne zakone u okviru Federacije Bosne i Hercegovine.

Parlamentarna skupština Bosne i Hercegovine, nadležna je za donošenje zakona koji su potrebni za provođenje odluka Predsjedništva BiH ili za obavljanje funkcija Skupštine po Ustavu BiH. Sve zakonodavne odluke moraju odobriti Dom naroda i Predstavnički dom, koji čine Parlamentarnu skupštinu BiH. Prostorno, odnosno teritorijalno važenje zakona BiH je cijela državna teritorija BiH.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Ibid.; str. 16.

<sup>37</sup> Ibid.; str. 16.

Entitetske zakone donosi Parlament Federacije Bosne i Hercegovine, odnosno Narodna skupština Republike Srpske, kao nosioci ustavotvorne i zakonodavne vlasti<sup>38</sup> u okviru nadležnosti entiteta. Oni važe na cijeloj teritoriji odgovarajućeg entiteta. Federalni zakoni donose se kako iz okvira isključive nadležnosti FBiH, tako i iz zajedničke, konkurentne nadležnosti federalne vlasti i kantona. Kada su u pitanju ovi drugi zakoni, tada je federalna vlast, u postupku donosenja zakona koji su obavezni za cijelo područje FBiH, dužna uzimati u obzir kako kantonalne nadležnosti, tako i različite situacije u pojedinim kantonima, kao i potrebu za fleksibilnošću u provođenju zakona.

U skladu sa Statutom BDBiH, njegova skupština, kao zakonodavno tijelo, u okviru nadležnosti Distrikta, donosi zakone i ostale propise za izvršavanje svoje nadležnosti.

Kao nosilac ustavotvorne i zakonodavne vlasti, skupština kantona, u okviru nadležnosti kantona, donosi zakone i ostale propise za izvršavanje svoje nadležnosti.<sup>39</sup>

### **3.2.1.3. Podzakonski propisi**

Podzakonski propisi su opći pravni akti koje, po pravilu, donose političko – izvršni i upravni organi s ciljem razrade i konkretizacije zakona. Ove akte mogu donositi i zakonodavni organi, ali ne po zakonodavnoj proceduri. Podzakonskim propisima kao općim imperativnim pravnim aktima „približavaju“ se i prilagođavaju apstraktna i općenitija pravila sadržana u zakonima, radi njihove pravilnije primjene.

Kao takvi, podzakonski propisi su sekundarne i derivatne naravi u odnosu na zakonodavne akte, koji su incijalni i originalni. Najvažnije svojstvo ovih normativnih akata je što se njima ne mogu zasnivati ovlaštenja i obaveze subjekata mimo onih utvrđenih zakonom. Oni se donose na osnovu i u saglasnosti sa zakonima. Izuzetno, podzakonski akti supstituiraju zakon i to najčešće u vidu uredbi sa zakonskom snagom. U pravilu, ove uredbe se donose u izuzetnim situacijama (izvanredne okolnosti, neposredno ratno stanje i rat), pod uvjetom da zakonodavno tijelo ne može biti sazvano.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Ibid.; str. 16.

<sup>39</sup> Ibid.; str. 17.

<sup>40</sup> Ibid.; str. 17.

Kao podzakonski akti izvršnih državnih organa najčešće se javljaju: uredbe, odluke i smjernice. Izvršni organi lokalnih zajednica mogu donositi: pravilnike, naredbe, uputstva i smjernice, što se bliže uređuje općim pravnim aktima o njihovom organiziranju i funkcioniranju u skladu sa statutom. Lokalna tijela, pored Statuta, donose odluke. U okviru radnog prava, podzakonskim aktima (pravilnicima, uputstvima donijetim od strane organa uprave) naročito se uređuju pitanja i odnosi zaštite na radu.<sup>41</sup>

### **3.2.2. Izvori autonomnog prava**

Ovo pravo čini jedan ili više sistema ili podsistema normi, koje ne stvaraju i ne nameću, barem ne isključivo, državni organi, već drugi društveni subjekti, koji će upravo ta pravila i primjenjivati. Poseban oblik autonomnog prava stvaraju privredni subjekti, kao i mnogi drugi subjekti (sindikati, građanska udruženja, političke stranke i sl.), koji se samostalno osnivaju i konstituiraju, te funkcioniraju ne samo po normama državnih prava, nego i po normama svojih osnivačkih akata (statuta, pravila, odluka, ugovora, i drugih autonomnih akata).

Već od početka 1989. godine, kada je prestao da vazi Zakon o udruženom radu, kao opći akti društvenog poduzeća utemeljeni su: statut i drugi opći akti, a kao akti kojima se uređuju društveno – ekonomski i drugi odnosi radnika u društvenom poduzeću – pravilnik, odluka kojom se na opći način uređuju određena pitanja i poslovnik.

U pozitivnom zakonodavstvu BiH autonomno pravo ima važno mjesto. Osnovni opći akt dioničarskog društva, kao jedne od vrsta privrednih subjekata, je statut. Sa njim ne mogu biti u suprotnosti drugi opći akti koji se donose, odnosno samim statutom dioničarskog društva utvrđuje se konkretno koji se drugi opći akti donose.

Kao i do sada, to mogu biti: pravilnici, odluke poslovnici i dr. Javna poduzeća također imaju statut, s tim što ga donosi upravni odbor uz saglasnost nadležnog organa teritorijalne zajednice koja je i osnivač javnog poduzeća. Izričito je određeno da javno poduzeće može imati i druge opće akte kojima se uređuju pitanja vezana za njegov rad i poslovanje, koja donosi upravni odbor, u skladu sa statutom ako nije drukčije propisano ili određeno u samom statutu.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Ibid.; str. 17.

<sup>42</sup> Ibid.; str. 17.

Za ustanove koje se osnivaju za obavljanje djelatnosti obrazovanja, nauke, kulture, zdravstva, dječje zaštite, socijalne zaštite, socijalne sigurnosti i drugih djelatnosti utvrđenih zakonom, koje spadaju u javne službe, predviđeno je da su pravila ustanove osnovni opći akt. One mogu imati i druge opće akte, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilima ustanove.<sup>43</sup>

### 3.2.3. Međunarodni izvori radnog prava

Međunarodni izvori radnog prava, razvrstavaju se na:

1. univerzalne međunarodne izvore, regionalne međunarodne izvore, od kojih su za radno pravo BiH najznačajnije konvencije i preporuke MOR-a, zatim akti UN u oblasti ekonomsko – socijalnih odnosa, te primarni i sekundarni izvori prava Europske unije, kao i akti Vijeća Europe;
2. bilateralne i multilateralne međudržavne i međunarodne ugovore.

Ovi izvori, prihvaćanjem od strane suverenih država uvode se u domaće zakonodavstvo, obavljajući pravno djelovanje na domaće radno pravo, bilo da se automatski uključuju u interne zakonodavstvo, bilo da se moraju donijeti posebni propisi, kojima će se regulirati odnosna materija. Ratifikaciju međunarodnih ugovora u pravnom poretku obavlja Predsjedništvo Bosne i Hercegovine, pod uvjetom da na to pristane Parlamentarna Skupština BiH. Konvencije i preporuke MOR-a imaju, s gledišta međunarodnog i unutrašnjeg radnog prava, poseban značaj i primjenu, te zajedno sa drugim međunarodnim izvorima u suvremenom razvoju država i prava, čine međunarodno radno zakonodavstvo.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Ibid.; str. 18.

<sup>44</sup> Ibid.; str. 18.

### 3.2.4. Međunarodni ugovori

Treća skupina izvora radnog prava međunarodnog porijekla vezana je za dvostrane (bilateralni) i všestranne (multilateralne) međudržavne ugovore, koji imaju ukorijenjenu tradiciju o reguliranju odnosa između država. Zaključivanje bilateralnih i multilateralnih sporazuma često je bazirano na rješavanju problema koji se javljaju ili proističu iz primjene ratificiranih konvencija ili prihvaćenih preporuka. S obzirom na predmet ugovaranja, ovi izvori radnog prava najčešće obuhvaćaju radnopravna i socijalnopravna pitanja u pogledu statusa radnika migranata, odnosno izaslanih radnika, u smislu reguliranja prava po povratku ili okončanju rada u stranoj državi. Ratifikacijom ovi ugovori postaju izvori radnopravnog, odnosno socijalnopravnog karaktera.<sup>45</sup>

### 3.2.5. Običajno pravo

Običajno pravo čine društvene norme – običaji koji su nedržavnog karaktera i koji nastaju spontano. Po uobičajenom shvaćanju u pravu, da bi jedan običaj bio društvena norma smatra se da treba da ispunjava tri uvjeta:

1. dugotrajna primjena,
2. ponavljanje više puta,
3. postojanje opće saglasnosti da je formirano pravilo ponašanja moralno ispravno i da odgovara shvaćanjima većine u društvu, koja mu se, zbog toga, dobrovoljno podvrgava.

Običajno pravo nastaje u trenutku kada država počne primjenjivati sankcije za neizvršavanje običajnog pravila ponašanja.

Običajnom pravu se priznaje supsidijarni, dopunski karakter izvora prava. To znači da njegova primjena dolazi u obzir kada nepostoje propisi doneseni od strane državnih organa, odnosno kada je evidentno da postoji pravna praznina u propisima. I u tom slučaju do primjene običajnog prava može doći samo ako državni pravni propisi izričito ne zabranjuju takvu primjenu običaja i ako običajna pravila nisu protivna duhu i načelima od države propisanih pravila, odnosno moralnim shvaćanjima date sredine.<sup>46</sup>

---

<sup>45</sup> Ibid.; str. 22.

<sup>46</sup> Ibid.; str. 23.

### 3.2.6. Sudska praksa kao izvor radnog prava

Odgovor na pitanje mogu li sudski organi ili sudska vlast donositi opće pravne akte, može se naći samo u konkretnim pravnim porecima, koji svojim pozitivnim rjesenjima određuju kolika je nadležnost sudova u normativnom djelovanju.

U europskoj teoriji radnog prava prihvaćeno je stajalište da judikatura prvenstveno znači primjenu prava na konkretne slučajeve koji su predmet spora. U sudskim postupcima ne stvaraju se pravna pravila, već se ona primjenjuju na konkretne slučajeve. Dosljedno tome, res judicata ima pravni učinak samo na strane u sporu. Ovo shvaćanje je dominantno u kontekstu europsko – kontinentalnog pravnog sistema, za razliku od anglo – saksonskog, u kojem sudski presedenti imaju funkciju izvora prava. Upravnim sistemima anglo – saksonskih zemalja sudska odluka koju donose sudovi može dobiti snagu općeg normativnog akta koji vrijedi et pro future, odnosno služi kao obavezni izvor prava svim drugim sudovima, u budućim situacijama kada budu rješavali slične slučajeve.

Međutim, najviše sudske instance i u europskom kontinentalnom pravu ne objavljuju samo svoje presude, nego su ovlaštene da usklađuju i urvrđuju svoje stavove na zajedničkim sjednicama svih vijeća datog suda ili na općoj sjednici svih sudaca. U tom kontekstu može se prihvatiti mišljenje da su tako usklađena i objavljena stajališta važna karika za interpretaciju zakona, kao i za jedinstvo sudske prakse, ali da se, ipak, ne mogu smatrati izvorima prava u formalno – materijalnom smislu.<sup>47</sup>

---

<sup>47</sup> Ibid.; str. 23.

#### **4. POLOŽAJ MALOLJETNIKA U NOVOM RADNOM ZAKONODAVSTVU BOSNE I HERCEGOVINE**

U okviru općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, određene godine života su kako opći – osnovni uvjet za zasnivanje radnog odnosa prisutne u svim zakonodavstvima. Shodno dosadašnjim saznanjima, kao i stanovništima medicinske nauke, smatra se da bi rad u radnom odnosu prije petnaest godina života bio psihički i fizički štetan za čovjeka, pa se u tom smislu navršenih 15 godina života kod zapošljavanja tretira kao zaštitna mjera. Njegovim reguliranjem štite se mlada lica (djeca) od preranog stupanja na rad, te se ovaj uvjet pojavljuje kao zaštitni uvjet za zasnivanje radnog odnosa. U pogledu godina života, zakonom za zasnivanje radnog odnosa i u pogledu gornje granice.

Drugi opći uvjet odnosi se na opću zdravstvenu sposobnost. Stupanj zdravstvene sposobnosti koji se zahtjeva od posloprimca zavisi od prirode i načina na koji se vrše poslovi radnog mjesta. U kontekstu opće zdravstvene sposobnosti, radi se o zdravstvenom stanju lica, koje mu omogućava da vrši poslove radnog mjesta bez opasnosti po svoje zdravlje, zdravlje drugih te sigurnost imovine. Drugim riječima, opća zdravstvena sposobnost obuhvaća fizičko i psihičko zdravlje koje jednom licu omogućava da u normalnim uvjetima i uz normalno fizičko naprezanje može raditi na određenom radnom mjestu, ne dovodeći svojim radom u opasnost kako vlastito, tako i tuđe zdravlje i imovinu.<sup>48</sup> Invalidne osobe koje su sposobne za obavljanje određenih poslova ili radni tih zadataka, imaju zdravstvenu sposobnost za obavljanje tih poslova, odnosno zadataka,

Navedena dva uvjeta za zasnivanje radnog odnosa su pravne pretpostavke i za uspostavljanje i za trajanje radnog odnosa. Osoba koja ne ispunjava bilo koji od dva navedena uvjeta ne može se primiti na rad, odnosno nepostojanje ovih uvjeta na strani posloprimca dovodi do gubitka radnopravnog statusa.

U Zakonima o radu u Bosni i Hercegovini opći uvjeti za zasnivanje radnog odnosa različito su regulirani.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup> Dedić, S., Gradašćević – Sijerčić, J.; op. cit.; str. 94.

<sup>49</sup> Ibid.; str. 95.



Dio ZoR-a koji se tiče zaštite radnika je u određenim dijelovima unaprijeđen i regulira širi spektar zaštite u odnosu na dosadašnji zakon. ZoR određuje pravo radnika na sigurnost i zdravlje na radu, te propisuje da radnik ima pravo da odbije da radi ako mu neposredno prijete opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu provedene mjere zaštite utvrđene posebnim propisima. Za vrijeme dok ne radi iz navedenih razloga, radnik ima pravo na naknadu plaće kao da je radio.

Novim Zakonom su izričito definirane obaveze radnika i poslodavca po pitanju zaštite radnika. Tako, Zakon predviđa obavezu radnika da prilikom zaključivanja ugovora o radu i tokom trajanja radnog odnosa, obavijesti poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućava ili bitno ometa u izvršavanju obaveza iz ugovora o radu, ili koja ugrožava život ili zdravlje lica s kojima radnik dolazi u dodir u izvršavanju ugovora o radu.

Kada su u pitanju maloljetni radnici i angažiranje maloljetnih radnika na naročito teškim poslovima, SSSBiH je tvrdio da novi ZoR otvara vrata lakšem otkazivanju ugovora o radu maloljetniku koji ne može da radi na teškim i opasnim poslovima. S tim u vezi, tačno je da ZoR propisuje da je poslodavac dužan maloljetnom radniku, ukoliko se utvrdi da maloljetnik obavlja poslove koje ne bi trebao da radi, ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje odgovarajućih drugih poslova. Ako takvih poslova nema, dužan je maloljetnom radniku ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove, temu, tek usljed nepostojanja poslova koje bi isti mogao obavljati nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije, otkazati ugovor o radu.<sup>50</sup>

Zabranjen je noćni rad maloljetnih radnika. Za maloljetne radnike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Za maloljetne radnike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona.

Federalni ministar rada i socijalne politike će pravilnikom propisati koje se djelatnosti smatraju industrijom.<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup> Praktična primjena Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine; Forum sektora za zapošljavanje; str. 24.

<sup>51</sup> Čl. 42. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine 26/16

Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine. Federalni ministar posebnim propisom utvrdit će poslove. Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika. U slučaju da je poslodavac dužan maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove. Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije ne postoje poslovi koje maloljetni radnik može obavljati poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim zakonom.<sup>52</sup>

Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine. Troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac.<sup>53</sup>

Ipak, praktična primjena ovih novih odredbi je ograničena. Još uvijek nisu utvrđeni koji su to naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, koje maloljetnik ne može da radi. Također, ne postoje tačne informacije koji je broj maloljetnika zaposlenih u FBiH, a posebno ne koji je broj maloljetnika zaposlen na teškim fizičkim poslovima. SSSBiH, također, nije izašao sa bilo kakvim procjenama broja radnika na koje bi se ova odredba eventualno mogla odnositi, tako da je teško procijeniti da li se radi o pitanju koje će izazvati neke značajnije efekte i na koji broj maloljetnih radnika. Ipak, na osnovu iskustava iz prakse, broj radnika ove kategorije nije veliki, a i radi se o osobama koji ovaj status imaju ograničeno vrijeme (od 15 do 18 godina života), tako da se može zaključiti da domet ove odredbe u svakom slučaju nije značajan.<sup>54</sup>

---

<sup>52</sup> Čl. 57. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine 26/16

<sup>53</sup> Čl. 58. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine 26/16

<sup>54</sup> Praktična primjena Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine; Forum sektora za zapošljavanje; str. 24.

#### 4.1. Položaj maloljetnika u zakonodavstvu Republike Hrvatske

Osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti.<sup>55</sup>

Zakonski zastupnik može ovlastiti maloljetnika s petnaest i starijeg od petnaest godina za sklapanje određenog ugovora o radu, osim maloljetnika koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje. Maloljetnik je poslovno sposoban za sklapanje toga ugovora te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u vezi s tim ugovorom.

Dakle maloljetnik koji pohađa obvezno osnovno obrazovanje ne stječe poslovnu sposobnost za sklapanje i raskidanje određenog ugovora o radu te za poduzimanje svih pravnih radnji u svezi s ispunjenjem prava i obveza iz toga ugovora ili u svezi s tim ugovorom čak niti onda kada ga zakonski zastupnik ovlasti za sklapanje određenog ugovora o radu. Od ovlaštenja zakonskog zastupnika izuzeti su pravni poslovi za poduzimanje kojih zakonskom zastupniku treba odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Poslodavac ne smije zaposliti maloljetnika, koji za sklapanje ugovora o radu nema ovlaštenje zakonskog zastupnika, odnosno odobrenje tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

U slučaju spora između zakonskih zastupnika ili između jednog ili više zakonskih zastupnika i maloljetnika, o radu nema ovlaštenja zakonskog zastupnika. Osnosno odobrenja tijela nadležnog za poslove socijalne skrbi.

Zakonski zastupnik može povući ili ograničiti ovlaštenja kao i u ime maloljetnika raskinuti radni odnos. Skrbnik može ovlaštenje koje ima zarinski zastupnik dati maloljetniku samo na temelju prethodnog odobrenja nadležnog za poslove socijalne skrbi, s tim da se ovlaštenja uvijek moraju dati u pisanom obliku.<sup>56</sup>

Maloljetnik se ne smije zaposliti na poslovima koji mogu ugroziti njegovu sigurnost, zdravlje, čudoređe ili razvoj.

Ministar je posebnim Pravilnikom propisao poslove na kojima se maloljetnik ne smije zaposliti.<sup>57</sup>

---

<sup>55</sup> Zlatović, D., Malenica, I.; Novo hrvatsko radno pravo; Ogledi iz radnog prava i pravne prakse; Libertin naklada; Rijeka; 2016.; str. 105.

<sup>56</sup> Ibid.; str. 106.

<sup>57</sup> Ibid.; str. 107.

Prema Pravilniku poslovi na kojima se ne smiju zaposliti maloljetnici zbog zaštite od posebnih opasnosti su poslovi:

- koji su prema propisima zaštite na radu utvrđeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada,
- koji su prema posebnim propisima utvrđeni kao osobito teški i za zdravlje štetni te se obavljaju u skraćenom radnom vremenu ili se vrijeme njihovog obavljanja računa kao staž osiguranja s povećanim trajanje,
- koji su objektivno iznad njegovih fizičkih ili psiholoških sposobnosti,
- koji uključuju štetno izlaganje agensima koji su otrovni, kancerogeni, koji uzrokuju nasljedna genetska oštećenja ili štete nerođenom djetetu, ili koji na bilo koji način dugotrajno utječu na ljudsko zdravlje; koji obuhvaćaju štetno izlaganje zračenju,
- koji obuhvaćaju opasnost od nesretnih slučajeva za koje se može pretpostaviti da ih maloljetnik ne može prepoznati ili izbjeći uslijed njegove nedostatne pozornosti na sigurnost, ili nedostatka iskustva ili obuke; kod kojih postoji opasnost za život zbog izloženosti ekstremnoj hladnoći ili toplini,
- kod kojih postoji opasnost od buke ili vibracija štetnih po zdravlje, proizvodnje i rukovanja napravama, pirotehničkim sredstvima i drugim predmetima koji sadrže eksplozive,
- koji uključuju rad sa bijesnim, otrovanim i otrovnim životinjama, klanja životinja u industrijskim razmjerima,
- koji obuhvaćaju rukovanje opremom za proizvodnju, skladištenje ili korištenje stlačenih, tekućih ili otopljenih plinova,
- koji uključuju rad s bačvama, cisternama, rezervoarima ili staklenkama koje sadrže navedene kemijske agense,
- kod kojih postoji<sup>58</sup> opasnost od rušenja građevina; kod kojih postoji opasnost visokonaponskog elektriciteta,
- čiji tempo određuju strojevi, a obuhvaća plaćanje prema rezultatu.

Radi zaštite ćudoređa, maloljetnik se ne smije zaposliti poslovima u kockarnicama, salonima za igre na sreću, disko klubovima, noćnim barovima i noćnim klubovima, kao i na drugim posiovim koji bi mogli ugroziti njegovo ćudolede.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Ibid.; str. 107.

<sup>59</sup> Ibid.; str. 108.

Poslodavac ne smije prije prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposliti maloljetnika na poslovima na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja te sposobnosti.

Pored Pravilnika o poslovima na kojima se ne smije zaposliti maloljetnik, miristar nadležan za poslove rada donio je ranije i Pravilnik o poslovima na kojima maloljetnik može raditi i o aktivnostima u kojima smije sudjelovati.

Tim pravilnikom utvrđeni su poslovi na kojima maloljetnik može raditi samo nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti za obavljanje tih poslova, kao i aktivnosti u kojima, uz prethodno odobrenje inspektora rada, smije uz naplatu sudjelovati osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest i starija od petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje.

Budući je utvrđena zdravstvena sposobnost uvjet za obavljanje određene djelatnosti, ona se utvrđuje zdravstvenim pregledom prije početka rada te tijekom rada, najkasnije protekom godine dana rada maloljetnika, a i prije isteka toga roka kada to ocijeni izabrani doktor<sup>60</sup> opće/obiteljske medicine ili nadležni specijalist medicine rada ili kada to zatraži maloljetnik, odnosno njegov zakonski zastupnik.

Isto tako prema odredbama Zakona o radu koje reguliraju to pitanje, maloljetnom radniku se zabranjuje prekovremeni rad, rad u preraspodijeljenom radnom vremenu, rad u nejednakom radnom vremenu te noćni rad u određenim situacijama.

Ako maloljetnik, njegov roditelj, odnosno skrbnik, radničko vijeće ili sindikat posumnjaju da poslovi koje obavlja maloljetnik ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, mogu zahtijevati od poslodavca da ovlaštenu liječniku pregleda maloljetnika te da u nalazu i mišljenju ocijeni ugrožavaju li poslovi koje maloljetnik obavlja njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj.

Troškove liječničkog pregleda te nalaza i mišljenja snosit će poslodavac.

Ako iz nalaza i mišljenja proizlazi da poslovi koje maloljetnik obavlja ugrožavaju njegovu sigurnost, zdravlje, ćudoređe ili razvoj, poslodavac je dužan maloljetniku ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, može mu otkazati na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Ibid.; str. 108.

<sup>61</sup> Ibid.; str. 109.

## 5. NAČINI ELIMINACIJE I PREVENCIJE DJEČJEGA RADA

Dječji rad ima brojne socijalne i društvene posljedice, ali i negativne implikacije na psihofizički razvoj djeteta. Modeli njegova suzbijanja i prevencije prima facie upućuju na spomenutu potrebu uvođenja besplatnog, obveznog, široko dostupnog i univerzalnog obrazovanja te primjerenu implementaciju međunarodnih radnih standarda i nacionalnog zakonodavstva država. Članice međunarodne zajednice, kao subjekti međunarodnog prava, preuzele su ratifikacijom univerzalnih izvora u nacionalni pravni corpus ne samo obvezu zaštite individualnih ljudskih prava i prava radnika kao dijela ljudskih prava uopće već i obvezu da spriječe i kazne kršenja, a u mnogim slučajevima da žrtvama osiguraju i naknadu. Prava djeteta i međunarodni radni standardi u domeni zaštite od ekonomske eksploatacije i nedopuštena dječjeg rada stoga su kategorije koje iziskuju daljnju afirmaciju i primjerenu zaštitu na nacionalnoj, lokalnoj i regionalnoj razini, u privatnom i javnom sektoru.

Preventivni pristup podrazumijeva reduciranje zapošljavanja djece ali i rehabilitacijski primjerenu zaštitu one koja rade. U prvom se slučaju, najčešće pokušava ostvariti ekonomski rast i razvoj kao preduvjet smanjenja dječjeg rada te osigurati sadržajna nacionalna i socijalna politika koja će djecu držati podalje od tržišta rada i ekonomske aktivnosti. Zaštita obitelji, edukacija društva o štetnostima dječjeg rada, utjecaju na tržište rada i zdravlje djeteta, sprječavanje brojnih oblika diskriminacije i socijalne isključenosti, uz aktivnost sindikata, udruga radnika, nevladinih i međunarodnih organizacija, kao i jačanje društvene svijesti o potrebi zaštite djeteta, dugoročno rezultiraju pozitivnim pomacima. Implementacija nacionalne legislative, djelovanjem inspektora rada u nadziranju uvjeta rada i zapošljavanja, kao i aktivnost sudova u sankcioniranju<sup>62</sup> prekršitelja, jamstva u posvećenosti država rješavanju problema. Najniža dob za zapošljavanje, utvrđena uglavnom na 15 godina, konstituira subjektivno pravo koje uživa sudsku zaštitu, pa su sudski postupak i aktivnosti pravosudnih tijela modusi zaštite u kojima država ima osobito značajnu ulogu. Razvoj potrebne infrastrukture, tehničkih kapaciteta i angažiranje odgovarajućih stručnjaka osnovni su preduvjeti normalnog funkcioniranja zaštite radnopravnog status malodobnika/djeteta i njegova primjerenog društveno – socijalnog tretmana.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Vinković, M.; Dječji rad u međunarodnom, europskom i poredbenom radnom pravu; TIM press; Zagreb; 2008.; str. 208.

<sup>63</sup> Ibid.; str. 209.

I siromašnim dijelovima svijeta problem dječjega rada zahtijeva etapno, postupno rješavanje, koje odgovara stupnju razvoja društveno – socijalnom okruženju. Međunarodna organizacija rada u strukovnoj izobrazbi djece vidi način njihove zaštite od štetnih utjecaja, ali i prostor za obrazovanje koji će odrastanjem voditi k bolje plaćenim radnim mjestima. U nedostatku državnih sredstava neformalno strukovno obrazovanje rezultira boljom obučenošću radne snage, većom produktivnošću, a posljedično i ekonomskim rastom i razvojem društva. Međutim, strukovno naukovanje jedan je od najkontroverznijih oblika dječjega rada na prvi pogled dopustiv pravni okvir koji može prikriti pravo stanje stvari. Pravnim uređenjem, jer ono često nije regulirano radnopravnom legislativom, odnosno sklapanjem odgovarajućeg ugovora i nadzorom nad njegovim provođenjem, spriječila bi se izrabljivačka praksa immanentna iznimno siromašnim provenijencijama Azije, Afrike i Latinske Amerike, a dugoročno bi se ostvarili pozitivni učinci za širu zajednicu. Kako međunarodni izvori strukovnu naobrazbu često isključuju iz doseg a svoje zaštite, prepuštajući nacionalnim vlastima odviše autonomno i diskrecijsko uređenje odnosa radnik/šegrt/učenik-poslodavac, na univerzalnoj bi razni de lege ferenda trebalo pristupiti izmjenama koje će tu kategoriju rada djece detaljnije urediti i svrstati pod međunarodni režim zaštite.

Uloga privrednih subjekata, odnosno tvrtki i poslodavaca, značajna je kroz dva oblika djelovanja na jačanju korporativne i društvene odgovornosti potrošačkih društava Zapada – kroz kodekse ponašanja i društveno osviješteno etiketiranje proizvoda. Kodeksi ponašanja su smjernice, preporuke i pravila izdana od strane društvenih entiteta s namjerom da utječu na ponašanje međunarodnih poslovnih entiteta i poboljšavaju korporativnu odgovornost. Tako opće postvljena definicija mogla bi obuhvatiti ne samo izvore koji nastaju kao posljedica<sup>64</sup> autoregulacije poslovnih subjekata već i one koji nastaju u širem spektru djelovanja međunarodnih, nevladinih i državnih entiteta. Ravnič ih svodi na njihovu stvarnu razinu, ističući da se u mnogim zemljama pojavljuju pod nazivima zakonik ponašanja, socijalni zakonik, pravila ponašanja, povelja ljudskih prava i sl., a podrazumijevaju zbirku pravila koja obuhvaćaju ukupnost uređenja poduzeća ili unutarnje postupke u vezi s radom i dio su profesionalnih, izvanugovornih izvora radnoga prava. Od sto najvećih multinacionalnih kompanija samo njih trinaest u svojim kodeksima ponašanja sadrži određeni broj odredaba o dječjemu radu.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> Ibid.; str. 209.

<sup>65</sup> Ibid.; str. 210.

One su u njih najvećim dijelom integrirane nakon što su mnogi poznati proizvođači sportske opreme i odjeće suočeni s dokazima kako obilato koriste pogodnosti dječjeg rada i relokacijom svojih proizvodnih pogona u nerazvijene zemlje ostvaruju klasiča socijalni dumping. Trinaest spomenutih kodeksa većinom sadrži odredbe kojima preuzimaju određeni stupanj odgovornosti za eventualno postojanje dječjega rada u proizvodnim pogonima svojih tvrtki te predviđaju alternative za involviranu djecu radnike.

Uspješnost kodeksa ponašanja kao samoregulacijskih korporativnih izvora u borbi protiv dječjega rada ovisi o strogoj primjeni njihovih odredaba, kompenzacijskim mjerama za djecu koja dobiju otkaz ili su isključena iz rada, nadzornim mehanizimima s primjerenun sankcijama, obvezi dobavljača u zemljama u razvoju da posluju više radnopravne standarde od onih koji su u njihovu okruženju uobičajeni, podršci zakonodavstva država u kojima se odvijaju proizvodni procesi koji involviraju dječji rad te suradnji s javnim institucijama u zbrinjavanju djece kojoj je, pomoć potrebna.

Korporativna socijalna odgovornost kulturološki i sadržajno potječe iz anglosaksonskog sustava, koji poznaje razliku između socijalne i gospodarske sfere poslovanja i više pripada individualnim nego kolektivnim vrijednostima. Kontinentalna Europa, Azija i Afrika u svojim riječima nema takva pojma, već eventualno putem nekih drugih socijalnih ugovora promiču njezin smisao. Ona je alternativa djelovanja vlada, dobrovoljne prirode, ali je njezini kritičari vide kao zapreku slobodnoj trgovini. Kodekse ponašanja kao pozizivan znak djelovanja korporativne društvene odgovornosti ne treba shvaćati kao „lijek koji liječi sve bolesti“, već kao obećavajući<sup>66</sup> pristup koji može umanjiti udio dječjega rada u gospodarskim izvoznim gramana država u razvoju. Djelovanje sindikata pri tome može imati značajnu ulogu, ne samo podizanjem svijesti o štetnosti dječjega rada i širenju spoznaje da, supstituirajući rad odraslih, povećava opću stopu njihove zaposlenosti i produbljuje siromaštvo već konkretnim radom na preciziranju uvjeta zapošljavanja i rada malodobnika/ djece putem odredaba kolektivnih ugovora među socijalnim partnerima. Pregovori socijalnih partnera mogu povećati šanse za donošenje i usvajanje kodeksa ponašanja, tretirajući dječji rad kao dio sindikalnih i ljudskih prava.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Ibid.; str. 210.

<sup>67</sup> Ibid.; str. 211.



Prema stavu Europske komisije, korporativna socijalna odgovornost ključan je element održivog razvoja. Ona inter alia integrira tržište rada, jača socijalnu inkluziju isključenih grupa radnika, promiče potrebu zaštite ljudskih prava i okoliša te temeljnih radnih standarda u državama u razvoju. Komisija smatra da se korporativna društvena odgovornost može razvijati samo primjenom dobre prakse, podrškom inicijativa zainteresiranih socijalnih partnera i nevladinih organizacija, suradnjom među članicama, transparentnim informiranjem potrošača o proizvodima, dobrima i uslugama, istraživanjem, edukacijom te promocijom njezinih ciljeva i vrijednosti na globalnoj razini.

Socijalno osviješteno etiketiranje proizvoda dio je transparentnog informiranja potrošača o njegovu podrijetlu. Riječ je o relativno novoj metodi koja kupcu jamči da neki proizvod nije nastao participiranjem dječjeg rada. Naznaka uvjeta rada u kojima je proizveden potrošačima daje sigurnost da su u procesima njegova nastajanja poštovani međunarodno propisani radni standardi. Potrošači kupnju proizvoda nastalih uz poštivanje temeljnih međunarodnih načela rada, odgovorni potrošači daju vlastiti doprinos socijalnoj pravdi. Metodu društveno odgovornog označavanja proizvoda kao načina smanjenja dječjeg rada predstavio je na poziv američkog Ministarstva rada, sveučilišni profesor s Harvarda Richard Freeman. On je zaključio da na odluku o kupnji nekog proizvoda s razvijenim društvima bitno utječe i informacija kako je taj proizvod nastao. Stoga bi proizvodi koji nisu nastali dječjim radom trebali imati bolje pozicije i tretman na tržištu, ali i više cijene. Majkavost takva promišljanja, ističu kritičari, kriju<sup>68</sup> se u tomu. A što su potrošači uglavnom svjesni kako njihova osobna odluka da kupe takav proizvod neće bitno utjecati na odnos ponude i potražnje te na stanje na tržištu, pa će, vjerojatno, posezati za onim proizvodima koji imaju nižu cijenu. Društveno odgovorno etiketiranje proizvoda posljednjih je desetak godina postalo uobičajena praksa poznatih svjetskih proizvođača sportske opreme, odjeće, igraćaka i drugih sličnih proizvoda. Ispunivši svoju primarnu misiju i djelomice ostvarivši zadani cilj, ono je dokazalo značaj moralne i društvene odgovornosti te utjecaj psihološke svijesti kupaca na smanjenje dječjeg rada.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Ibid.; str. 211.

<sup>69</sup> Ibid.; str. 212.

Međutim, učinci kodeksa ponaganja u poslovanju i proizvodnji te socijalno osviješteno etiketiranje proizvoda limitirani su samo na velike tvrtke. Mali proizvođači i neformalni sektor izvan su njihova dosega ili su tek posredno obuhvaćeni djelovanjem putem ugovaranja i podugovaranja poslovne suradnje s velikim multinacionalnim kompanijama.

Senator Harkin je u Sjedinjenim Američkim Državama krajem devedesetih godina prošloga stoljeća predložio njihovo ozakonjivanje posebnim zakonom – Zakonom kojim se potrošači obavješavaju o odsutnosti dječjeg rada u proizvodnji. Slijedom tog prijedloga posebno nacionalno tijelo brinulo o društveno osviještenom označavanju proizvoda nastalih bez sudjelovanja dječjeg rada, koje bi se financiralo kaznama nametnutim kompanijama koje se ne pridržavaju kodeksa ponaganja. Taj prijedlog nije uspio prikupiti dostatnu podršku, vjerojatno zbog toga što je autoregulacijski tržišni mehanizam pokušao uzdići na razinu zakonske norme, odnosno dobrovoljnu praksu proizvođača pretvoriti u zakonsku obvezu, u kojoj mnogi vide određen stupanj ograničavanja slobodne trgovine i praksu koja je a contrario njezine liberalizacije.

Promoviranje međunarodnih radnih standarda moguće je i putem socijalnih klauzula, bilateralnih i multilateralnih trgovačkih i investicijskih ugovora. Kršenje temeljnih načela i prava na radu, uključujući zabranu dječjeg rada, nameće stoga posljednje otvoreno pitanje u raspravi o modelima njegove eliminacije i prevencije – je li uvođenje trgovinskih sankcija primjeren način borbe?

U znanstvenim i stručnim krugovima svojedobno se pojavio prijedlog o osnivanju posebnog sustava primjene međunarodnih izvora u domeni zaštite prava radnika i sprečavanja dječjeg rada putem zajedničkog administrativnog i nadzornog mehanizma Međunarodne organizacije rada i Svjetske trgovinske organizacije. Potonja je sukcesor Općeg sporazuma o carinama i trgovini, kojemu dio nevladinih organizacija i tijela Ujedinjenih naroda prigovara kako sustavu zaštite ljudskih prava ne daje dostatnu pozornost, odnosno kako svoja pravila interpretira i primjenjuje izvan pravnog konteksta njihove zaštite na tlu članica Organizacije. Dužnosnici i tijela Svjetske trgovinske organizacije<sup>70</sup> dugi niz godina izbjegavaju izravno odgovoriti na zahtjeve o potrebi promoviranja zaštite ljudskih prava u međunarodnoj trgovini, pa su Europska unija i SAD tijekom pregovora o slobodnoj trgovini više puta predlagali raspravu o pravima radnika temeljnim radnim načelima.<sup>71</sup>

---

<sup>70</sup> Ibid.; str. 212.

<sup>71</sup> Ibid.; str. 213.

Susret predstavnika država članica WTO-a 1999. godine ušao je u povijest zbog brojnih nereda to su ih izazvali deseci tisuća prosvjednika koji su isticali potpunu nebrigu međunarodne trgovine za zaštitu okoliša, ljudska prava i prava radnika, ali se te teme nije dotaknuo.

Uključivanje klauzula o nužnosti poštivanja temeljnih načela na radu, promoviranih brojnim univerzalnim izvorima, u multilateralne i bilateralne trgovinske sporazume, imalo bi značajan utjecaj na trenutno niske trgovinske barijere prema zemljama u razvoju, reduciralo bi dječji rad te povećalo njihov ekonomski i socijalni razvoj. Međutim, upravo se zemlje u razvoju oštro protive takvu pristupu, strahujući da se iza brige zapadnih društava zapravo kriju protekcionističke barijere protiv njihovih izvoznih grana. Summers smatra da zemlje u razvoju nisu do kraja pojasnile kako bi taj protekcionizam djelovao jer sve empirijske studije dokazuju kako bi reduciranje njihovih komparativnih prednosti bilo minimalno. Štoviše, zabrana uvoza svih proizvoda zbog kršenja nekoga temeljnog načela ili prava rada doista bi se mogla smatrati protekcionističkom mjerom razvijene države prema onoj u razvoju, ali zabrana uvoza samo konkretnog proizvoda, koji je nedvojbeno nastao uporabom dječjega ili prisilnoga rada, nikako ne bi mogla imati takve učinke. Jednaka primjena klauzula o zaštiti ljudskih prava i zabrani dječjega rada na sve članice WTO-a i Miltove trgovinske sporazume spriječila bi premještanja, s namjerom da se izbjegne njihova primjena, proizvodnih pogona iz zemalja u razvoju u još nerazvijenije zemlje.<sup>72</sup>

I konačno, tvrdnje kako se uvođenjem takvih barijera ugrožava suverenitet država u razvoju Summers, kao stručnjak za međunarodno radno pravo, ocjenjuje nereálnim, jer je riječ o limitiranom zahtjevu da država poštuje obveze preuzete članstvom u Međunarodnoj organizaciji rada. Nasuprot tomu, ekonomski stručnjaci smatraju kako međunarodna trgovina nije uzroč dječjeg a rada, jer se njegovo ishodište krije u siromaštvu i društvenoj percepciji o njihovoj prihvatljivosti. Trgovinske sankcije stoganišu odgovor na njegovo iskorjenjivanje zato što mogu produbiti probleme u državama u razvoju, u kojima stopa nezaposlenosti dominira nad politikom plaća. Povrh svega, trgovinske sankcije koje reduciraju dječji rad vice versa mogu biti dodatan pritisak na već niske obiteljske prihode i sredstvo koje će rezultirati povećanjem stope dječjega rada u drugim gospodarskim granama, odnosno posljedično dodatno smanjiti razinu pohađanja škole.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Ibid.; str. 213.

<sup>73</sup> Ibid.; str. 214.

Sankcije *prima facie* djeluju kao moćan instrument zaštite ljudskih prava, koje međunarodne organizacije i visokorazvijene zemlje, snagom svoje gospodarske moći i autoriteta na tržištu, mogu iskoristiti kao sredstvo prisile nad zemljama u razvoju, ali istodobno mogu djecu gurnuti u još opasnije oblike dječjega rada. Summers drži da je WTO dovoljno moćan da vrši pritisak na sve zemlje kako bi poštovale temeljne radne standarde, daleko moćniji od Međunarodne organizacije rada, koja se iscrpljuje u sastavljanju izvješća i objavi izjava, koje prozване države najčešće zanemaruju. No njezin postojeći pravni okvir ne osigurava prostor za socijalne klauzule koje bi rezultirale trgovinskim sankcijama. Samo uspostavljanje novih ciljeva, izmjena postojećega pravnog okvira djelovanja i formalna međusobna suradnja dviju međunarodnih organizacija, odnosno redefiniranje svjetske trgovinske organizacije, mogli bi voditi k njegovu ostvarenju. Povijest Općeg sporazuma o carinama i trgovini te misija WTO-a sugeriraju kako je to malo vjerojatno, jer bi se radilo „transformaciji tržišnih sloboda u fundamentalna prava“ koja zagovaraju pojedini autori, ali koja, ističe Howse, nije moguća.<sup>74</sup> Nasuprot tomu. odnos EU-a prema zaštiti ljudskih prava i poštivanju temeljnih radnih standarda jasan su pokazatelj komplementarnosti i koegzistiranja slobodne trgovine i ljudskih prava. Regionalna integracija s primarnom gospodarskom svrhom udruživanja i stvaranja slobodnog tržišta kroz više je desetljeća evoluirala u nadnacionalnu tvorevinu, u kojoj *inter alia* temeljna prava slobode uživaju zaštitu Europskog suda pravde u slučajevima nesklada nacionalnog zakonodavstva i sekundarnog zakonodavstva Zajednice. Štoviše, na vanjskom planu zaštita ljudskih prava dio je cilja zajedničke vanjske i sigurnosne politike Unije. U odnosima s WTO-om Europska Unija nije imala namjeru prijedlozima potrebi zaštite temeljnih prava radnika lišiti zemlje u razvoju njihovih konkurentnih prednosti ili im nametnuti negativne trgovinske mjere, već je problem dječjeg rada promatrala kroz potrebu razvoja boljih sustava obrazovanja djece diljem svijeta. Međutim, EU je posebna regionalna tvorevina supranacionalnog karaktera koja je zaštitu temeljnih radnih standarda u odnosima prema drugima razradila i Općim sustavom povlastica, pa je njezina usporedba u odnosu na istovjetnu misiju Svjetske trgovinske organizacije, iznimno teška, kako zbog ciljeva obju organizacija tako i s obzirom na njihovo članstvo, unutarnju organizaciju i međunarodni status.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> Ibid.; str. 214.

<sup>75</sup> Ibid.; str. 215.

Modeli eliminacije i prevencije dječjega rada zbog svih iznesenih karakteristika, brojnih uzročno – posljedičnih kazusa njegova egzistiranja i implikacija na tržište rada, međunarodnu trgovinu, sustav zaštite ljudskih prava i prava djeteta, poštivanje temeljnih međunarodnih radnopravnih standarda, odnose međunarodnih organizacija, djelovanje u najboljem interesu djeteta i potrebu zaštite njegova radnopravnog subjektiviteta sugeriraju nužnost multidisciplinarnog pristupa i združenog djelovanja zainteresiranih i, slijedom domaćih i međunarodnih izvora, odgovornih faktora.

Zakonska regulativa de lege lata, a u nerazvijenim zemljama i ona de lege ferenda mora uključivati preciziranje:

- minimalne dobi za zapošljavanje, koja koincidira sa završetkom obvezne osnovne naobrazbe (s 15 godina života),
- primjerenih uvjeta rada koji odgovaraju psihofizičkom razvoju djeteta i koji su *expressis verbis* specificirani,
- besplatnoga obveznog obrazovanja.

Kodeksi ponašanja i socijalno osviješteno označavanje proizvoda samostalno ne mogu postići očekivane rezultate, ali su značajan izraz uporabe tržišnih mehanizama, umjesto trgovinskih restrikcija, u smanjenju dječjega rada te modus podizanja razine društvene i potrošačke svijesti. Opći konsenzus i istinska posvećenost rješavanju problema preduvjeti su jačanja interesa međunarodnih<sup>76</sup> organizacija, nacionalnih vlada, proizvođača, sindikata, nevladinih organizacija i drugih zainteresiranih grupa u izgradnji institucionalnih kapaciteta u privatnom i javnom sektoru. Uloga inspektora rada, sudskih i policijskih tijela neizostavno je jamstvo zaštite radnopravnog subjektiviteta djeteta i preveniranja korištenja najgorih nedopuštenih oblika dječjega rada na nacionalnoj razini. Gospodarski sektor svoj poseban doprinos može dati politikom transparentnog informiranja javnosti o načinima proizvodnje i poštivanju međunarodnih radnopravnih standarda te izbjegavanjem socijalnog dumpinga kao posljedice kršenja temeljnih prava radnika.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> Ibid.; str. 215.

<sup>77</sup> Ibid.; str. 216.

## 6. ZAKLJUČAK

Djete je od početaka ljudskog razvoja imalo ulogu pomaagača u zajednici u kojoj je živjelo, ali se o njemu kao o djetetu radniku u današnjem smislu riječi ne može govoriti. Robovlasničko društveno uređenje mnogim osobama nije priznavalo pravni subjektivitet, jer je punu pravnu sposobnost imao samo slobodan čovjek. Djeca robova stoga su tretirana kao stvari, objekti prava, a djeca slobodnih rimskog građana bila su pod punom očinskom vlašću glave obitelji i u vrlo sličnom položaju. Feudalno razdoblje bilježi stanovite diferencijacije, ponajprije zbog toga što djeca postaju pomoćna radna snaga u vlastitom kućanstvu, koja roditeljima omogućuje da se posvete izravnomu produktivnom radu izvan doma. Kasniji zamah industrijske revolucije najmlade članove obitelji iznenada gura na tržište rada i pretvara u subjekte flagrantnoga ekonomskog iskorištavanja, uz bijednu plaću i teške uvjete rada.

Prvi zakoni kojima se počinje regulirati rad djece, trajanje njihova radna vremena i noćni rad u zemijama najsnaznije obilježenima industrijskom revolucijom javljaju se od četrdesetih godina devetnaestog stoljeća. No njihova je implementacija na praktičnoj razini nedostatna i dobrim dijelom odgođena do završetka I. svjetskog rata. Smisao pola radnog vremena, koji su zakonodavci zagovarali, djeci je istodobno omogućavao da dio vremena provode na radu, pripomažući svojim prihodima osiromašenoj obitelji ili u potpunosti izdržavajući bolesne, nemoćne i radno neaktivne roditelje, a dio u školi kako bi stekla minimalnu razinu naobrazbe.

Osnivanje Međunarodne organizacije rada povijesni je zaokret u zaštiti djetetova radnopravnog statusa. Prve usvojene konvencije uglavnom nisu rabile pojam djetete, a njegov su radni odnos označavale kao rad adolescenata, rad mladeži ili rad mladih radnika. Od sredine tridesetih godina XX. stoljeća u konvencijama MOR-a zamjetan je trend uvažavanja obveznog pohađanja škole i utvrđivanje minimalne dobi za zapošljavanje na 14, odnosno 15 godina. Međutim, istim je konvencijama za nerazvijene dijelove svijeta minimalna dob za zapošljavanje gotovo uvijek bila postavljena ispod 14 godina, a u ekstremnim kao izuzetak od pravila, dopuštalo se legalno zapošljavanje desetogodišnjaka.

Usvajanje Konvencije 138. o najnižoj dobi za zapošljavanje 1973. godine poslužilo je kao instrument revidiranja glavnine od gotovo 18 do tada usvojenih konvencija koje su, mutaris mutandis, regulirale problematiku zapošljavanja rada djece. Konvencija je definitivno potvrdila nexus između završetka obveznog minimalne dobi za zapošljavanje, otvarajući prostor za redefiniranje radnoopravnog statusa malodobnika, odnosno učinkovitiju borbu protiv dječjega rada.

Kada su u pitanju maloljetni radnici i angažiranje maloljetnih radnika na naročito teškim poslovima, ZoR otvara vrata lakšem otkazivanju ugovora o radu maloljetniku koji ne može da radi na teškim i opasnim poslovima. S tim u vezi, točno je da ZoR propisuje da je poslodavac dužan maloljetnom radniku, ukoliko se utvrdi da maloljetnik obavlja poslove koje ne bi trebao da radi, ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje odgovarajućih drugih poslova. Ako takvih poslova nema, dužan je maloljetnom radniku ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove, temu, tek usljed nepostojanja poslova koje bi isti mogao obavljati nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije, otkazati ugovor o radu. Zabranjen je noćni rad maloljetnih radnika. Za maloljetne radnike u industriji, rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Za maloljetne radnike koji nisu zaposleni u industriji, rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro idućeg dana, smatra se noćnim radom. Izuzetno, maloljetni radnici privremeno mogu biti izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju havarija, više sile i zaštite interesa Federacije Bosne i Hercegovine, na osnovu saglasnosti inspekcije rada kantona. Federalni ministar rada i socijalne politike će pravilnikom propisati koje se djelatnosti smatraju industrijom. Maloljetnik ne može da radi na naročito teškim fizičkim poslovima, radovima pod zemljom ili pod vodom, ni na ostalim poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegov život i zdravlje, razvoj i moral, s obzirom na njegove psihofizičke osobine. Federalni ministar posebnim propisom utvrdit će poslove. Inspektor rada zabranit će rad maloljetnika. U slučaju da je poslodavac dužan maloljetnom radniku ponuditi zaključivanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, dužan mu je ponuditi prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju za druge odgovarajuće poslove. Ukoliko nakon prekvalifikacije ili dokvalifikacije ne postoje poslovi koje maloljetni radnik može obavljati poslodavac mu može otkazati ugovor o radu na način i pod uvjetima propisanim zakonom. Maloljetni radnik, u cilju zaštite njegovog zdravlja i psihofizičkog razvoja, ima pravo na ljekarski pregled najmanje jednom u dvije godine. Troškove ljekarskog pregleda snosi poslodavac.

## POPIS LITERATURE

### Knjige:

1. Dedić, S., Gradašćević – Sijerčić, J.; Radno pravo; Magistrat; Sarajevo; 2005.
2. Herman, V., Čuprija, M.; Osnove radnog prava; Osijek; 2011.
3. Vinković, M.; Dječji rad u međunarodnom, europskom i poredbenom radnom pravu; TIM press; Zagreb; 2008.
4. Zlatović, D., Malenica, I.; Novo hrvatsko radno pravo; Oglеди iz radnog prava i pravne prakse; Libertin naklada; Rijeka; 2016.

### Članci:

1. Bilić, A.; Problem dječjeg rada u međunarodnim okvirima; Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu; god. 43.; 2005.
2. Praktična primjena Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine; Forum sektora za zapošljavanja

### Pravni propisi:

3. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine 26/16



## POPIS KRATICA

<b>Kratika</b>	<b>Značenje</b>
XIX.	deventaesti
XX.	dvedeseti
MOR	Međunarodna organizacija rada
SAD	Sjedinjene Američke Države
IPEC-ILO	International Programme on the Elimination on Child Labour
BiH	Bosna i Hercegovina
RS	Republika Srbija
UN	Ujedinjeni narodi
ZoR	Zakon o radu
SSSBiH	Savez samostalnih sindikata BiH
WTO	The World Trade Organization
EU	Europska unija