

Konvencija br.175. - O radu s nepunim radnim vremenom, 1994

OPĆA SKUPŠTINA Međunarodne organizacije rada koju je u Ženeći sazvalo Upravno vijeće Međunarodnog ureda rada, sastavši se na svom osamdeset i prvom zasjedanju 7. lipnja 1994.

i shvaćajući važnost odredbi Konvencije o jednakoj plaći za rad jednake vrijednosti iz 1951, te Konvencije o zabrani diskriminacije u radu i zapošljavanju iz 1958, te Konvencije i preporuke o radnicima s obiteljskim obvezama iz 1981.

i shvaćajući važnost odredbi Konvencije u promociji i zaštiti protiv nezaposlenosti iz 1988., te Konvencije, te dopunskih odredbi preporuke o politici zapošljavanja iz 1984. i

prepoznajući važnost produktivnog i slobodno izabranog zaposlenja za sve radnike, gospodarsku važnost rada s nepunim radnim vremenom, potrebu da politika zapošljavanja uzme u obzir ulogu rada s nepunim radnim vremenom u pogledu olakšavanja dodatnih mogućnosti zapošljavanja, i potrebe za osiguranjem zaštite radnika koji rade s nepunim radnim vremenom u područjima pristupa zaposlenju, uvjetima rada i socijalnoj sigurnosti, i

odlučivši prihvatiti određene prijedloge u svezi rada s nepunim radnim vremenom, koji su uvršteni u četvrtu točku dnevnog reda zasjedanja, te

odlučivši ovim prijedlozima dati oblik međunarodne konvencije ;

Usvaja 24. lipnja 1994.g. sljedeću konvenciju pod nazivom Konvencija o radu s nepunim radnim vremenom, 1994:

Članak 1

Za potrebe ove Konvencije :

- a) izraz „radnik zaposlen s nepunim radnim vremenom“ označava zaposlenu osobu čije je normalno radno vrijeme kraće od onog usporedivih radnika koji rade puno radno vrijeme;*
- b) normalno radno vrijeme rada na koji se odnosi podstavak (a), može se izračunati tjedno ili prosječno kroz određeno razdoblje zaposlenja;*
- c) izraz „usporediv radnik koji radi s punim radnim vremenom odnosi se na radnika s punim radnim vremenom koji:*

i) ima istu vrstu radnog odnosa;

ii) je vezan istom ili sličnom vrstom rada ili zvanja; i

iii) koji je zaposlen u istom poduzeću ili, ili u nedostatku usporedivog radnika s punim radnim vremenom u istom poduzeću, u istoj djelatnosti ili aktivnosti,

što se odnosi na radnika s nepunim radnim vremenom;

d) radnici zaposleni s punim radnim vremenom pogođeni djelomičnom nezaposlenošću, tj. skupnim i privremenim skraćivanjem njihovih normalnih radnih sati iz

gospodarskih, strukturalnih ili tehničkih razloga, ne smatraju se radnicima s nepunim radnim vremenom.

Članak 2

Ova Konvencija ne utječe na povoljnije odredbe drugih međunarodnih Konvencija rada primjenjivih na radnike s nepunim radnim vremenom.

Članak 3

- 1. Ova Konvencija primjenjuje se na sve radnike s nepunim radnim vremenom, podrazumijevajući pri tom da članica može, nakon prethodnog savjetovanja s predstavničkim organizacijama poslodavaca i radnika, isključiti iz svog djelovanja u cijelosti ili djelomično određene kategorije radnika ili poduzeća ukoliko bi njena primjena na njih prouzročila određene probleme stvarne naravi.*
- 2. Svaka članica koja je ratificirala ovu Konvenciju i koja se koristi mogućnošću predviđenom u prethodnom stavku, u svom će izvješću o primjeni Konvencije sukladno članku 22 Ustava Međunarodne organizacije rada, ukazati na određene kategorije radnika ili poduzeća koja su isključena od njene primjene, te razloge zbog kojih se ovo isključenje smatralo ili još uvijek smatra potrebitim.*

Članak 4

Poduzet će se mjere osiguranja kako bi se radnicima zaposlenim s nepunim radnim vremenom pružila ista razina zaštite koja je dodijeljena usporedivom radniku zaposlenom s punim radnim vremenom u pogledu:

- a) prava na organiziranje, kolektivno pregovaranje i pravu djelovanja u svojstvu radničkih predstavnika;*
- b) sigurnosti i zdravlja na radu*
- c) diskriminacije u zapošljavanju i zvanju*

Članak 5

Sukladno nacionalnom pravu i praksi poduzet će se mjere kako bi se osiguralo da radnici zaposleni s nepunim radnim vremenom, samo zbog toga što su zaposleni na nepuno radno vrijeme, primaju osnovnu plaću, koja izračunata xxxxx je niža nego osnovna plaća usporedivog radnika koji radi s punim radnim vremenom, izračunato koristeći se istom metodom.

Članak 6

Zakonske sheme socijalne sigurnosti koje su utemeljene na profesionalnoj aktivnosti bit će prilagođene na način da radnici zaposleni s nepunim radnim vremenom mogu uživati uvjete ekvivalentne onima koje imaju radnici zaposleni s punim radnim vremenom; uvjeti se mogu odrediti proporcionalno radnom vremenu, pridonosenju ili zaradi, ili putem drugih metoda sukladnih nacionalnom zakonodavstvu i praksi.

Članak 7

Mjere koje će se poduzeti u svrhu osiguranja jednakih uvjeta radnika zaposlenog s nepunim radnim vremenom sa onima usporedivog radnika zaposlenog s punim radnim vremenom u pogledu:

- d) zaštite majčinstva;*
- e) prestanka radnog odnosa;*
- f) plaćenog godišnjeg odmora i plaćenih državnih praznika; i*
- g) bolovanja;*

podrazumijevajući pri tom da se novčana davanja mogu odrediti u odnosu na radno vrijeme ili zaradu.

Članak 8

1. Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom čije je radno vrijeme ili zarada ispod specificiranog praga mogu biti isključene od strane članice:

- a) iz okvira bilo koje zakonske sheme socijalne sigurnosti iz članka 6., osim u pogledu davanja s osnove povrede na radu;*
- b) iz okvira bilo koje poduzete mjere iz područja navedenih u članku 7., osim u slučaju mjera zaštite majčinstva drugačijih nego onih koje su predviđene zakonskom shemom socijalne sigurnosti.*

2. Prag na koji se odnosi stavka 1 biti će dovoljno nizak kako ne bi isključio neopravdano velik postotak radnika zaposlenih s nepunim radnim vremenom.

3. Članica koja se koristi mogućnošću predviđenom u gornjem stavku će:

- a) periodički razmatrati prag koji je na snazi;*
- b) u svom izvješću o primjeni Konvencije prema članku 22. Ustava Međunarodne organizacije rada ukazati će na prag koji je na snazi, razloge za njega i je li u obzir uzeto progresivno proširenje zaštite isključenih radnika.*

4. U pogledu razmatranja i revidiranja praga na koji se odnosi ovaj članak savjetovat će se reprezentativne organizacije poslodavaca i radnika.

Članak 9

1. Poduzet će se mjere za olakšan pristup produktivnim i slobodno izabranim poslovima s nepunim radnim vremenom koji odražava potrebe i poslodavca i radnika, osiguravajući pri tom zaštitu predviđenu člancima 4 do 7.

2. Ove mjere će uključivati:

- a) razmatranje zakonodavstva i regulative koja može spriječiti ili odvratiti recourse to ili prihvaćanje rada s nepunim radnim vremenom;*

- b) *korištenje službi za zapošljavanje, gdje one postoje, identificirati i objaviti mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom u svojim informacijskim i aktivnostima zapošljavanja.*
 - c) *Posebna pozornost, u politici zapošljavanja, biti će posvećena potrebama i potrebama posebnih grupa, kao što su nezaposleni, radnici s obiteljskim obvezama, stariji radnici, invalidni radnici, te radnici koji se obrazuju ili profesionalno usavršavaju.*
3. *Ove mjere mogu također uključiti istraživanje i širenje informacija o stupnju na kojem radnici s nepunim radnim vremenom odgovaraju gospodarskim i socijalnim zadaćama poslodavaca i radnika.*

Članak 10

Gdje je to prikladno, poduzet će se mjere osiguranja da je prijelaz od rada s nepunim radnim vremenom do rada s punim radnim vremenom ili vice versa dobrovoljan, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom.

Članak 11

Odredbe ove Konvencije implementirati će se putem zakonodavstvu i regulative, osim u slučajevima u kojima se njihovo djelovanje postiže kolektivnim ugovorima ili na neki drugi način sukladan nacionalnom zakonodavstvu i praksi. Reprezentativne organizacije poslodavaca i radnika savjetovat će se prije usvajanja takvih zakona ili regulative.

Članak 12

Formalne ratifikacije ove Konvencije priopćuju se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.

Članak 13

1. *Ova Konvencija obvezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čije su ratifikacije registrirane kod generalnog direktora.*
2. *Ona stupa na snagu dvanaest mjeseci od datuma kada su kod generalnog direktora registrirane ratifikacije dviju članica.*
3. *Nakon toga, ova Konvencija stupa na snagu u odnosu na svaku članicu dvanaest mjeseci nakon datuma registracije njene ratifikacije.*

Članak 14

Članica koja je ratificirala ovu Konvenciju može je otkazati nakon proteka razdoblja od deset godina od datuma kada je Konvencija stupila na snagu aktom kojeg dostavlja generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije. Takav otkaz počinje djelovati godinu dana nakon dana kada je registriran.