

Prof. dr *Mario Reljanović**

PRAVA ZAPOSLENIH NA KRUZERIMA – NORMATIVA I ISKUSTVA

Apstrakt: Rad na brodovima spada u specifične poslove budući da se radni proces odvija u istoj sredini u kojoj zaposleni provodi i svoje slobodno vreme – dakle, zaposlenom je potrebno obezbediti uslove rada, ali i uslove života na brodu, u smislu zadovoljenja svih osnovnih potreba. Iako je takozvana industrija kruzera u ekspanziji već nekoliko decenija, ne postoje efikasni mehanizmi koji će zaposlenima na kruzerima omogućiti poštovanje osnovnih radnih prava i kvalitetnije uslove rada i života. Među pravima koja se konstantno krše najvažnija su ona koja se tiču dužine radnog vremena, odmora, zarade. Međutim, i neka druga prava su značajno umanjena ili ugrožena, kao pravo na dostojanstvo na radu, zaštita od diskriminacije, zlostavljanja i seksualnog uznemiravanja, nemogućnost ostvarivanja kolektivnih prava. Rad se bavi izučavanjem ovih problema, kako kroz pokušaj da se sagledaju neki od mogućih univerzalnih pravnih okvira koji bi bili primenjeni tako i kroz izveštaje i primere o praksi primene postojećih pravila.

Ključne reči: međunarodno radno pravo, industrija kruzera, radna prava pomoraca, Međunarodna organizacija rada, Međunarodna pomorska organizacija.

1. POJAM KRUZERA I ZNAČAJ IZUČAVANJA POLOŽAJA ZAPOSLENIH NA TURISTIČKIM PLOVILIMA

Kruzери se, između ostalih značenja, definišu kao vrsta „samodovoljnih” brodova koji putnicima mogu ponuditi sve pogodnosti neprekidnog života na moru.¹ Iako postoji preko stotinu godina, industrija kruzera je poslednjih decenija naročito dobila na značaju pa tako putovanja brodom postaju ne samo način prevoza od jedne tačke do druge nego i turistička

* Vanredni profesor Pravnog fakulteta Univerziteta Union u Beogradu
e-mail: mario.reljanovic@pravnofakultet.rs

1 Meriam-Webster Dictionary, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/cruiser>, 25.07.2017.

svrha sama po sebi. „Prema godišnjem izveštaju i procenama Cruise Lines International Association iz 2015. godine, uslugu putovanja kruzerom (cruise ship) koristilo je 23 miliona putnika širom sveta, a ukupna godišnja proizvodnja iznosi 39,9 biliona dolara (CLIA 2015). Florida-Caribbean Cruise Association u svom godišnjem izveštaju navodi da je u periodu 2011–2012. godine 2,7 miliona zaposlenih u industriji kruzera posetilo različite destinacije širom sveta (FCCA 2015).”²

Ovakav porast industrije kruzera podrazumeva i značajan broj zaposlenih koji rade na brodovima. Njihov položaj je specifičan jer je mesto na kojem rade istovremeno i mesto na kojem žive – dakle, za zaposlene na kruzerima ne postoji razlika između mesta rada i mesta boravišta. Ovakav položaj nije jedinstven; on postoji i na naftnim platformama, drugim komercijalnim brodovima, kao i na različitim drugim udaljenim i izolovanim mestima rada (naučne misije, vojne baze i slično). Nagli razvoj popularnosti kruzera međutim nije praćen adekvatnim rešavanjem čak ni osnovnih pitanja njihovog radnog angažovanja.

Podela poslova na kruzerima je jasno definisana. „Procena je da oko 120.000 ljudi širom sveta radi na kruzerima: oko 70% je u hotelskom delu, oko 20% u pomorskom, a oko 10% u koncesionarnom delu kao što su spa centri, fitnes centri i noćni klubovi.”³ Njihov položaj nije identičan; svi oni po pravilu neće imati čak ni istog poslodavca, bez obzira na činjenicu što se nalaze na brodu koji je u vlasništvu jednog fizičkog ili pravnog lica, jer koncesionari uvek sami regrutuju svoje zaposlene. Ova činjenica značajno komplikuje regulisanje rada tih ljudi, pored problema i pitanja koji nastaju kada se uzmu u obzir i druge administrativne prepreke – različita državljanstva angažovanih radnika, prelazak granica, vize, potencijali (i)legalne imigracije ovim putem i tome slično.

Struktura zaposlenih na kruzerima, kako će kasnije biti detaljnije objašnjeno, menja se tokom poslednjih par decenija. Kompanije koje poseduju kruzere sve više se odlučuju da angažuju jeftiniju radnu snagu iz Azije, istočne i centralne Evrope. „Prema navodima advokata koji se bavi pomorskim pravom i predstavlja državljane zemalja istočne Evrope u postupcima protiv Carnival-a [jedna od najvećih kompanija koje se bave industrijom kruzera, prim. aut.], istočnoevropski radnici su novi izbor za robovsku radnu snagu [...] industrija kruzera ih preferira zato što imaju

2 Končar, L., 2016, Istraživanja položaja radnika i radnica na kruzerima: promišljanja o značaju feminističke perspektive, *Genero*, 20, str. 130.

3 Mather, C., 2002, *Sweatships: What It's Really Like to Work on Board Cruise Ships*, London, ITF, p. 11, (<http://www.waronwant.org>, 25.07.2017). Navedeno prema: Chin, C. B. N., 2008, Labour Flexibilization at Sea, *International Feminist Journal of Politics*, 10, p. 7.

svetlu put, romanesknu građu, i zato što rade za kikiriki (80 sati nedeljno za 1,56 američkih dolara po satu).⁴

Iako postoji značajan broj ljudi koji iz Srbije odlazi da obavlja ovakve poslove, po pravilu preko agencija koje su registrovane u inostranstvu, oni najčešće ne znaju šta ih zapravo čeka na brodu, posebno ako se angažuju na takvim poslovima po prvi put. Ova tema nije ni adekvatno istražena u pravnoj nauci, a ne dobija ni dovoljan publicitet u smislu zaštite državljana Srbije koji se upućuju na rad u inostranstvo, praktično bez ikakve mogućnosti da ih matična država zaštiti. Otuda je potrebno posvetiti pažnju nekim osnovnim pitanjima radnih odnosa na kruzerima i analizirati međunarodnopravni okvir u ovoj oblasti, dosadašnju praksu i iskustva, sa naročitim osvrtom na autonomno radno pravo koje se stvara i koje sadrži neka karakteristična rešenja zajednička za ovu delatnost, bez obzira na državljanstvo broda na kojem se radni proces odvija. Na ovakvom istraživanju se kasnije mogu uraditi i druga, koja bi se odnosila na promene u unutrašnjem zakonskom okviru Republike Srbije, kako bi se prepoznale specifičnosti regrutacije zaposlenih preko stranih agencija i kompanija u oblasti industrije kruzera.

2. ODREĐIVANJE RELEVANTNIH PROPISA U SVAKOM POJEDINAČNOM SLUČAJU

Opšta pravila primene relevantnog prava su jasna – primenjuje se pravo matične zemlje broda na kojem se nalazite, zemlje registracije, odnosno pravo zastave pod kojom brod plovi. Međunarodna pravila, oličena u međunarodnim instrumentima Međunarodne organizacije rada i Međunarodne pomorske organizacije, primenjuju se ukoliko ih je zemlja kojoj plovilo pripada ratifikovala. Kada je reč o autonomnom radnom pravu, svaka kompanija ima svoja pravila koja se odnose na način regrutovanja zaposlenih, zapošljavanja, na uslove rada i druga prava u vezi sa radnim procesom na brodovima. Ova pravila mogu biti razrađena kolektivnim ugovorima koji važe za sve ili pojedine zaposlene, kao i ugovorima o radu/radnom angažovanju koje zaposleni potpisuju.

Dakle, položaj zaposlenih na kruzerima se na prvi pogled ne razlikuje mnogo od položaja bilo kog drugog zaposlenog na kopnu koji potpada pod isti pravni režim zemlje pod čijom zastavom brod plovi.

Ovo, međutim, nije uvek sasvim tačno, i to iz više razloga, odnosno faktora, koji utiču na stvaranje i primenu relevantnih pravila kada je reč o radnim pravima lica angažovanim na kruzerima.

4 Chin, C. B. N., 2008, p. 11.

Najpre, nacionalna pripadnost broda nije više tako jednostavno određena kako je to bio slučaj do pre nekoliko decenija. „U prvoj polovini XX veka, primarni ili nacionalni registri brodova su sadržali evidenciju o većini brodova, što je značilo da su brodovi bili izgrađeni, registrovani, plovili pod zastavom iste države, kao i da su se na njima nalazili državljani te države, koji su istovremeno državljani zemlje u kojoj je kompanija koja poseduje brod imala svoje sedište. [...] Međutim, krajem 1960-ih, a posebno tokom svetske ekonomske krize u oblasti pomorstva, vlasnici brodova su na pad profita odgovorili prenošenjem registracije njihovih plovila u ‘otvorene’ ili ‘međunarodne’ registre brodova, koje su osnovale države koje nisu imale pomorsku tradiciju. [...] Brodovi se tako mogu izgraditi u jednoj zemlji, registrovati i ploviti pod zastavom druge zemlje, kompanije koje ih poseduju mogu biti registrovane u trećoj državi, tekuće operacije se mogu voditi iz četvrte države, dok posada brodova pripada raznim državama širom sveta. Danas se najveća tri registra za prekookeanska plovila nalaze u Liberiji, Panami i na Bahamima. Ovi registri su poznati i pod imenom ‘povoljne zastave’ [eng. *flags of convenience*, prim. aut.] zato što pogodnosti priznaju kako država pod čijom zastavom brod plovi tako i vlasnik broda, a pre svega se ogleda u minimalnom regulisanju (najpre položaja mornara, ali i postupanja sa profitom), nominalnim naknadama za registraciju broda i plaćanja poreza na tonažu.”⁵ Dakle, registrovati brod koji će dalje ploviti pod nekom od navedenih zastava isplativo je za vlasnika broda na više načina – između ostalog i zbog toga što će imati gotovo potpunu slobodu da reguliše radne odnose lica koja su na brodovima angažovana.⁶ Kako se sasvim ispravno zapaža u jednom od izveštaja sindikata ITF⁷,

5 Chin, C. B. N., 2008, p. 3. Koliki je obim poreskih „olakšica” koje se na ovaj način legalizuju govori i podatak da je u toku 1999. godine jedna od najvećih kompanija u industriji kruzera, američka kompanija *Carnival* imala bruto prihod od tri i po milijarde dolara, a platila je poreze u SAD manje od tri miliona dolara (dakle, manje od 0,1%). Reynolds, C., Weikel, D., 2000, For Cruise Ship Workers, Voyages Are No Vacations, *LA Times*, May, 30, (<http://articles.latimes.com/2000/may/30/news/mn-35568>, 25.07.2017).

6 Kako navodi E. de Sombre, ove slobode idu u više pravaca, od kojih je izbegavanje radnopravnih standarda samo jedan segment poslovanja: izbegavaju se i poreske obaveze, administrativne prepreke o angažovanju stranih državljana, ali i propisi o očuvanju životne sredine. Sombre, E. de, 2006, *Flagging Standards: Globalization and Environmental, Safety, and Labor Regulations at Sea*, MIT Press, Cambridge. Navedeno prema: Terry, W. C., 2011, Geographic limits to global labor market flexibility: The human resources paradox of the cruise industry, *Geoforum*, 42, p. 663.

7 International Transport Workers’ Federation (ITF), najveća sindikalna organizacija pomoraca.

sistem „povoljnih zastava”, dopušta vlasnicima brodova da „preseku veze između zemlje vlasnika i zemlje registracije”⁸.

Praktične posledice ovakvog ponašanja kompanija koje su vlasnici kruzera višestruko je značajno za zaposlene na kruzerima. Budući da se primenjuje radno pravo zemlje pod čijom zastavom kruzer plovi, izvesno je da u nacionalnim sistemima radnici na kruzerima neće naći mnogo odredaba koje bi mogle biti povoljne po njih, naprotiv. Navedene države, kao ni mnoge druge, nisu zainteresovane za prihvatanje međunarodnih instrumenata i međunarodnih standarda zaštite pomoraca, tako da se pravni okvir gradi oko autonomnog prava – najčešće su to pravila kompanije, pravila ponašanja i rada na određenom kruzeru, kao i ugovori o radu zaposlenih i drugi ugovori o radnom angažovanju. U pojedinim slučajevima, kompanije potpisuju posebne kolektivne ugovore sa velikim sindikatima o minimalnim uslovima rada na kruzerima – njima se, međutim, samo donekle otklanjaju posledice specifičnog položaja zaposlenih na brodovima.

Na ovaj način je pravni okvir koji se primenjuje na zaposlene na kruzerima utvrđen pre svega kao manjkav, u smislu da je ogromna većina pitanja ostavljena na rešavanje samim kompanijama i ugovorima koje one potpisuju sa zaposlenima, a u kojima se zaposleni javljaju kao daleko slabija strana koja, po pravilu, pristaje na unapred pripremljene formule kojima se često urušavaju i neka od njihovih osnovnih radnih prava, o čemu će više reći biti u delu rada koji se odnosi na praksu primene propisa na kruzerima. Zbog toga su međunarodni standardi, koje bi kompanije morale poštovati prilikom uređivanja radnih odnosa, od izuzetnog značaja za sagledavanje pravnog okvira postojećih problema.

3. MEĐUNARODNO RADNO PRAVO O RADNOM ANGAŽOVANJU POMORACA

Položaj pomoraca bio je predmet velikog broja međunarodnih instrumenata, naročito konvencija i preporuka Međunarodne organizacije rada.

Konvencija 146 o plaćenom godišnjem odmoru pomoraca iz 1976. godine uvela je pravo pomoraca na plaćeni godišnji odmor u minimalnom trajanju od 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.⁹

8 ITF, 2008, *What are flags of convenience*, International Transport Workers' Federation, (<http://www.itfglobal.org/flags-convenience/sub-page.cfm>, 25.07.2017). Navedeno prema: Terry, W. C., 2011, p. 663.

9 Član 3. Konvencije 146.

Pomorci će biti iskrncani sa broda na početku korišćenja godišnjeg odmora u mestu iz kojeg su regrutovani ili mestu koje su naveli kao prebivalište. Ukoliko to nije moguće, poslodavac je dužan da plati troškove prevoza pomorca do tog mesta.¹⁰

Konvencija 147 o minimalnim standardima na trgovačkim brodovima iz 1976. godine primenjivala se za svaki teretni brod koji se bavi prevozom tereta ili putnika u komercijalne svrhe. Među važnijim domašajima ove konvencije spada obaveza svake države-potpisnice da nacionalnim zakonima uredi pitanja registracije brodova, mere bezbednosti i zdravlja na radu i bezbednosti na brodu uopšte, socijalno osiguranje i uslove rada pomoraca, uključujući i uslove života na brodu.¹¹ Države se takođe obavezuju da obaveze kompanija koje poseduju brodove efektivno i efikasno nadziru – ovo je posledica slabe implementacije propisa koji su do tada postojali jer su države često bile nezainteresovane da primenjuju mehanizme nadzora.¹² Države koje ratifikuju Konvenciju imaju obavezu da upozore svoje državljane koji žele da rade na brodovima koji plove pod zastavom država koje nisu ratifikovale Konvenciju o posledicama takve odluke.¹³ Verovatno najekstenzivnije ovlašćenje države prema ovom instrumentu jeste mehanizam primene mere prema brodovima koji se nalaze u lukama države, a za koje se utvrdi da ne odgovaraju minimalnim standardima Konvencije. Ove brodove, iako ne plove pod zastavom države u kojoj se nalaze, država može staviti pod inspekcijски nadzor i prema njima primeniti mere koje će ići u pravcu otklanjanja uočenih nedostataka kada je reč o uslovima rada i života na brodu.¹⁴

Konvencija 179 o posredovanju pri zapošljavanju pomoraca i popunjavanju posada iz 1996. godine regulisala je važan aspekt rada agencija preko kojih se pomorci povezuju sa kompanijama. Uređuje se način osnivanja, registracije, rada i nadzora nad radom takvih agencija¹⁵, a sve sa ciljem smanjenja zloupotreba i omogućavanja sprovođenja efikasne kontrole njihovog poslovanja. Jedna od odredaba koje su važne, pre svega zbog toga što se u praksi veoma često krše, jeste i ona koja se odnosi na zabranu naplate agencijske usluge licima koja traže posao.

Konvencija 180 o radnom vremenu i ukrcaju pomoraca iz 1996. godine uređivala je, između ostalog, i maksimalan broj radnih sati, koji su ograničeni na 14 radnih časova u toku 24 časa i 72 časa u toku perioda od

10 Član 10.

11 Članovi 1. i 2. Konvencije 147.

12 War on Want & ITF, 2001, *Sweatships – Introduction*, pp. 22–23.

13 Član 3. Konvencije 147.

14 Član 4.

15 Članovi 2–4. Konvencije 179.

sedam dana. Takođe je zabranjen rad noću maloletnim pomorcima, osim u aktivnostima obuke za pomorce uzrasta od 16 do 18 godina.¹⁶

Konačno, Međunarodna organizacija rada je 2006. godine usvojila Konvenciju 186 o radu pomoraca, koja na detaljan način uređuje mnoga pitanja vezana za uslove rada i uslove života na brodovima. Ona je zamenila pomenute konvencije 146, 147, 163, 179 i 180, kao i neke druge konvencije MOR-a, i predstavlja do sada najobimniji i najzaokruženiji pokušaj kodifikacije pravila o radnim odnosima pomoraca. Stupila je na snagu 20. avgusta 2013. godine a do danas su je ratifikovale 84 države.¹⁷ Izmenjena je dva puta, amandmanima iz 2014. i 2016. godine. Amandmani iz 2014. godine stupili su na snagu 18. januara 2017. godine, dok će amandmani iz 2016. godine stupiti na snagu 8. januara 2019. godine.¹⁸

Članom 3. Konvencije predviđeno je da pomorci imaju pravo na: slobodu udruživanja, ukidanje prinudnog rada, ukidanje dečjeg rada i ukidanje diskriminacije. Članom 4. uređeni su: pravo na bezbednu i zdravu radnu sredinu, pravične uslove zapošljavanja, dostojanstven rad i uslove života na brodovima, kao i zdravstvenu zaštitu, medicinsku negu i druge forme socijalne zaštite. Države su se obavezale da implementiraju odredbe Konvencije u svoja nacionalna zakonodavstva, ali se ostavlja mogućnost i da se kroz kolektivno pregovaranje, druge mere, kao i praksu, dođe do rešenja za zaposlene na brodovima koja su povoljnija od minimuma određenih Konvencijom. Državama je poveren sistem „sertifikacije” (provere da li kompanije ispunjavaju minimalne uslove) kao i nadzora nad primenom propisa. Ukoliko se utvrdi da neki brod ne ispunjava minimalne uslove, može biti zadržan u luci – čak i u stranoj zemlji koja nije država njegove registracije (zastave).¹⁹

Konvencija se sastoji od pet poglavlja. Kada je reč o uslovima rada na brodovima, najvažnija su sledeća rešenja:

- Minimalni uzrast za rad na brodu je 16 godina. Lica mlađa od 18 godina ne mogu raditi noću.²⁰
- Posrednici pri zapošljavanju (agencije) moraju biti podvrgnute obaveznom licenciranju u matičnim državama, kako bi se obezbedio kvalitet njihovog rada. One ne mogu naplaćivati svoje usluge korisnicima (licima koja traže zaposlenje), direktno ili indirektno troškovi zapošljavanja ne mogu biti prevaljeni na zaposlenog.²¹

16 Članovi 5. i 6. Konvencije 180.

17 Stanje na dan 25. jula 2017. godine, izvor: NORMLEX, Information System on International Labour Standards, (http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=NORMLEXPU B:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312331:NO, 25.07.2017).

18 NORMLEX, Information System on International Labour Standards.

19 Član 5.2 Konvencije 186.

20 Član 1.1.

21 Član 1.4.

- Radni sati koji prelaze 48 časova nedeljnog rada tretiraće se kao prekovremeni rad i biće plaćeni u skladu s tim.²²
- Države potpisnice dužne su da utvrde osnovne elemente za utvrđivanje minimalnih zarada pomoraca, dok se kolektivnim pregovaranjem mogu utvrditi i povoljnije minimalne zarade od onih utvrđenih nacionalnim zakonodavstvima.²³
- Prilikom određivanja radnog vremena važe pravila o osmočasovnom radnom vremenu i 24-časovnom nedeljnom odmoru, kao minimalnim standardima. Radno vreme je međutim određeno na način koji se ne razlikuje od Konvencije 180 – radna nedelja može trajati do 72 časa, a radni dan do 14 časova.²⁴
- Pomorci imaju pravo na plaćeni godišnji odmor (odsustvo) koje minimalno iznosi dva i po radna dana na svakih mesec dana rada kod poslodavca.²⁵
- Svi zaposleni imaju pravo na pristojan smeštaj i druge instalacije, odnosno prostorije koje su od značaja za normalan život (uključujući detaljnu razradu standarda koji se odnose na kvadraturu i dizajn, ventilaciju, osvetljenje, grejanje, prostor za spavanje, mokri čvor, medicinske prostorije i tome slično). Ustanovljeni su i standardi koji se tiču ishrane pomoraca.²⁶
- Pomorci na brodu imaju pravo na zdravstvenu zaštitu i medicinsku negu.²⁷ U slučajevima profesionalne bolesti, povrede ili smrti na radu, uspostavlja se odgovarajuća odgovornost poslodavca.²⁸
- U skladu sa nacionalnim zakonima države pod čijom zastavom plove, svi pomorci će imati pravo na odgovarajuće socijalno osiguranje, uključujući između ostalog i prava na: zdravstvenu zaštitu, bolovanje, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, starosnu penziju, naknadu za povredu na radu, porodičnu penziju, naknadu za vreme porodiljskog odsustva, invalidsku penziju.²⁹

Amandmani na Konvenciju iz 2014. godine odnose se na situacija „napuštanja” pomoraca od strane poslodavca (u slučajevima isteka ili prekida ugovora), u kojem slučaju je poslodavac dužan da pomogne pomorcima

22 Član 2.2.

23 Član 2.2.

24 Član 2.3.

25 Član 2.4.

26 Članovi 3.1 i 3.2.

27 Član 4.1.

28 Član 4.2.

29 Član 4.5.

da se vrati u državu čiji je državljanin. Amandmani iz 2016. godine odnose se na zabranu uznemiravanja i zlostavljanja na radu.

Konvencija je za sada dobro prihvaćena od strane pomorskih država, o čemu govori veliki broj ratifikacija. I države koje se obično navode kao zemlje „povoljnih zastava” ratifikovale su je i formalno je primenjuju. Otuda Konvencija trenutno predstavlja najjači normativni autoritet u ovoj oblasti, koji je postavio minimalne standarde ispod kojih se ne bi smelo ići u regulisanju uslova rada i života pomoraca.

Konvencija 186 o radu pomoraca ponekad se naziva „četvrtim stubom” pomorskog prava, dok prva tri stuba čine konvencije koje su usvojene pod okriljem Međunarodne pomorske organizacije (MPO).

Međunarodna konvencija o zaštiti života na moru (SOLAS) usvojena je 1974. godine a na snagu je stupila 1980. godine. Ona se ne odnosi direktno na regulisanje radnog odnosa pomoraca, ali sadrži rešenja koja se posredno tiču veoma važnog aspekta rada – bezbednosti na radu, odnosno bezbednosti ljudstva i tereta koji se prevoze brodovima. Mali značaj za oblast prava pomoraca ima i Međunarodna konvencija o sprečavanju zagađivanja sa brodova (MARPOL), usvojena 1973. godine i od tada više puta izmenjena aneksima. Treća po redu konvencija je Međunarodna konvencija o standardima obuke, sticanja zvanja i držanje straže pomoraca (STCW) koja je usvojena 1978. godine, ali je više puta značajno izmenjena (poslednji put 2010. godine). Ova konvencija sadrži po prirodi stvari više odredaba koje su značajne za položaj pomoraca, ali se samo pojedine mogu primeniti i na zaposlene na kruzerima (odredbe koje se tiču bezbednosti na radu, zdravstvene nege, specifičnih stanja opasnosti i slično).

Iako su napori i aktivnosti MOR-a i MPO-a koordinisani i usmereni na nekoliko zajedničkih aspekata, letimičan pregled konvencija MPO-a pokazuje da je centralni međunarodni instrument, kada je reč o regulisanju kvaliteta uslova rada i života pomoraca, ipak Konvencija o radu pomoraca MOR-a i da se iz drugih izvora mogu pronaći samo odgovori na neka specifična pitanja koja nisu od velikog značaja, a posebno nisu u fokusu kada je reč o industriji kruzera.

4. POLOŽAJ RADNOANGAŽOVANIH LICA NA KRUZERIMA – PRIMENA PRAVNOG OKVIRA

Kao što je već naglašeno, pravni okvir koji se primenjuje u nekim okolnostima na kruzeru, a koji je vezan za prava pomoraca, nije uvek lako odrediti. Imajući u vidu da je većina pomorskih država prihvatila Konvenciju 186 MOR-a i samim tim preuzela obavezu da je implementira u naci-

onalno zakonodavstvo, može se očekivati da će ona biti osnov za prava zaposlenih na kruzerima u najvećem broju slučajeva. U praksi se, međutim, najviše negativnih dešavanja upravo vezuje za primenu pravnog okvira, odnosno za nadzor koji države vrše nad primenom prava, sa manjim ili većim uspehom.

Prva sporna situacija vezana je za položaj lica koje traži zaposlenje na kruzeru. Postoje dva načina kako neko može doći do takvog posla: direktno preko kompanije koja je vlasnik kruzera i koja zapošljava, ili putem agencija koje posreduju u zapošljavanju.³⁰ Drugi način često dovodi do kršenja jedne od analiziranih odredaba Konvencije 186 – da zaposleni ne može snositi troškove zapošljavanja, direktno ili indirektno, kao ni da agencija ne može naplatiti svoje usluge licu koje traži posao, već isključivo poslodavcu. U praksi se, međutim, dešava da agencije traže novac unapred kako bi „osigurale” posao kod poslodavca. „Wall Street Journal je izvestio da je jedan od novozaposlenih morao da plati hrvatskoj agenciji za zapošljavanje na kruzerima 600 američkih dolara da bi dobio posao. Carnival [kompanija poslodavac, prim. aut.] mu je pozajmio 1.400 dolara da bi kupio kartu do SAD i tako se zaposleni iznenada našao u dugovima, primoran da mesecima radi za kompaniju kruzera kako bi otplatio zajam.”³¹ Ovakav mehanizam ne samo što je protivan pravilima MOR-a, kao i nacionalnim pravilima zemalja koje su prihvatile Konvenciju 186, već dovodi i zaposlene u veoma težak položaj – oni počinju svoj rad na kruzerima praktično zavisni od kompanije koja im je, umesto da plati troškove zaposlenja, novac pozajmila i vraća ga kroz njihov (faktički) besplatan rad u kraćem ili dužem periodu koji provode radeći na kruzeru, u zavisnosti od dugova koje imaju prema kompaniji i iznosa zarade. Istovremeno, naknade za usluge agencija variraju od 500 do čak 4.000 američkih dolara, u zavisnosti od poslova koji se nude.³²

Sledeća prepreka koja stoji na putu zaposlenima na kruzerima vezana je za politiku zapošljavanja koja vodi do segregacije na kruzerima. Postoje analize u kojima se dolazi do zaključaka da su zaposleni na kruzerima koji dolaze iz zemalja u razvoju generalno lošije tretirani nego što je to slučaj sa zaposlenima iz razvijenih zemalja, što se odražava na sadržinu poslova koji im se poveravaju, ali i na prirodu ugovora koji zaključuju. „Radnici iz

30 Trebalo bi još jednom napomenuti da se zaposleni mogu angažovati i preko drugih kompanija koje imaju ugovore sa kompanijom koja je vlasnik kruzera o realizaciji određenih sadržaja (najčešće su u pitanju zabava, igra na sreću i druge specifične usluge koje se nude turistima).

31 Klein, R. A., 2017, *High Seas, Low Pay – Working on Cruise Ships*, (<http://www.cruisejunkie.com/ot.html>, 25.07.2017).

32 Klein, R. A., 2002, *Cruise Ship Blues – The Underside of the Cruise Ship Industry*, New Society Publishers, Gabriola Island, p. 128; videti takođe: Chin, C. B. N., 2008, p. 7.

zemalja u razvoju uglavnom se suočavaju sa većim stepenom eksploatacije nego oni koji dolaze iz industrijalizovanih zemalja. U njihovim ugovorima se retko navodi za koje se poslove ti ugovori zaključuju, tako da se oni mogu premeštati na različita mesta u kompaniji, na zahtev. Ako se nalaze na poslovima ispod palube, neće im biti dozvoljeno da dođu u kontakt sa putnicima, ili će snositi disciplinske posledice. Najozbiljnije je to što naknade koje se naplaćuju radnicima iz zemalja u razvoju da bi uopšte dobili posao svode njihovo radno angažovanje na 'vezani rad'³³ dok se nalaze na brodu. Svi ovi radnici rade za klijentelu koja većinski dolazi iz bele populacije industrijalizovanih zemalja. Sve ovo veoma podseća na kolonijalni period. Ali se zapravo može posmatrati kao mikroslika današnje globalne ekonomije.³⁴ Kristin Čin povezuje sistem otvorenih registara sa fleksibilizacijom radnog angažovanja na kruzerima. Plovidba pod zastavom države koja ne poznaje posebna ograničenja niti pravila, kada je reč o detaljima radnog angažovanja, omogućava ne samo lakše privlačenje radne snage iz celog sveta već i njihovo lakše eksploatisanje u smislu radnih sati i plaćanja. Po pravilu, visokokvalifikovani radnici (koji imaju i najbolje uslove rada i života na brodu) dolaze iz visokorazvijenih zemalja i njih direktno bira kompanija kruzera, dok se niskokvalifikovani radnici regrutuju isključivo preko agencija. Oni ne samo što imaju lošije uslove rada već se uvek angažuju jednokratno – onoliko koliko traje određeno putovanje, odnosno njihova specifična uloga na tom putovanju. Tako se postiže potpuna fleksibilnost rada, koja, međutim, nije praćena sigurnošću da će ti radnici biti ponovo angažovani na nekom drugom poslu – pa samim tim odgovara samo poslodavcu.³⁵

Pitanje bezbednosti zaposlenih takođe je u prošlosti bilo aktuelno u više navrata. Sredinom 2001. godine, britanske vlasti su zadržali kruzer za koji se sumnjalo da je bezbedan, iako je posedovao sertifikat bezbednosti iz Paname (države pod čijom zastavom je plovio). U toku inspekcije broda, pomorske vlasti i obalska straža pronašle su trideset pet bezbednosnih nedostataka.³⁶

Dostojanstvo na radu zaposlenih, odnosno zaštita od diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja, u prošlosti se pokazalo kao jedna od slabih tačaka sistema radnog angažovanja na kruzerima. Situacija će se sasvim sigurno popraviti stupanjem na snagu amandmana na Konvenciju 186 iz

33 „Vezani rad” (eng. *bonded labour*) odnosi se na položaj radnika koji u samom startu duguje nešto poslodavcu, pa se njegov rad svodi na otplaćivanje dugova koji su nastali i pre nego što je stupio na rad. Ovaj institut je sasvim blizak nekadašnjem shvatanju „dužničkog ropstva”.

34 War on Want & ITF, 2001, p. 1.

35 Videti: Chin, C. B. N., 2008, p. 5

36 War on Want & ITF, 2001, p. 4.

2016. godine, o kojima je bilo reči u prethodnom tekstu. Na brodovima vladaju striktna disciplina i hijerarhijski odnos osoblja. Kapetan broda je „i sudija i porota” kada je brod na otvorenom moru.³⁷ Takva situacija, međutim, podrazumeva da međuljudski odnosi dosta zavise od toga koliko će kapetan i drugi članovi posade koji se nalaze na rukovodećim pozicijama imati veština da nad raznorodnom, multikulturalnom, multikonfesionalnom i multinacionalnom posadom uspostave autoritet i omogućće poštovanje osnovnih standarda ponašanja – kako u odnosu sa putnicima tako i u međusobnim odnosima. Istorijat industrije kruzera je, međutim, ispunjen različitim lošim iskustvima i kršenjem osnovnih pravila ponašanja – kako onih koja se odnose na zaštitu od uznemiravanja, a naročito seksualnog uznemiravanja, tako i onih koja se odnose na krivičnopravnu zaštitu od torture i silovanja. „Zloupotreba ovlašćenja kao i okretanje glave od neke pojave, mogu dovesti do veoma seksualizovane atmosfere koja se toleriše, a u koju su uključeni članovi posade na svim nivoima.”³⁸ Iako su praktično sve kategorije zaposlenih ranjive jer se najveći deo vremena nalaze na otvorenom moru, ograničene i svojim pravnim i svojim faktičkim položajem u hijerarhiji brodske osoblja, u budućnosti će naročita pažnja morati da se posveti položaju žena. „Žene zaposlene na kruzerima često se moraju nositi sa seksualnim uznemiravanjem i seksualnom eksploatacijom. Kao i u drugim radnim sredinama, o ovome se ne priča, u velikoj meri zato što su žrtve u ranjivom položaju zbog kojeg ne mogu da govore o tome šta im se dešava. [...] Problemu seksualnog uznemiravanja je data značajna medijska pažnja 1999. godine nakon što je kruzer kompanija Carnival priznala da je primila 108 pritužbi za seksualne napade (uključujući i 22 silovanja – 16 silovanja putnika od strane posade i šest silovanja u kojima je jedan član posade napao drugog) u petogodišnjem periodu. Kompanija Royal Caribbean je u istom periodu primila 58 takvih pritužbi.”³⁹ Sasvim je izvesno da je reč o problemu koji bi morao što hitnije doći u fokus interesovanja država pod čijim zastavama plove kruzери, imajući u vidu sve okolnosti izolovanog života na otvorenom moru i dužnosti da se u njima zaštite svi zaposleni, ali i putnici na brodu.

Osnovni uslovi rada, koji uključuju radno vreme, zaradu i trajanje ugovora, takođe se drastično razlikuju u zavisnosti od vrste poslova na kojima se lica angažuju. I ovde je primetan značajno bolji tretman visokokvalifikovanih radnika, koji su bolje plaćeni za manji broj radnih sati

37 Gibson, P., 2008, *Cruising in the 21st century: Who works while others play?*, *International Journal of Hospitality Management*, 27, p. 46.

38 War on Want & ITE, 2001, p. 14.

39 Klein, R. A., 2002, pp. 125–126. Više o seksualnim prestupima na kruzerima: Klein, R. A., Poulston, J., 2011, *Sex At Sea: Sexual Crimes Aboard Cruise Ships*, *Tourism in Marine Environments*, 2, pp. 67–80.

i ne nalaze se u fleksibilnom režimu rada – imaju ugovore na neodređeno vreme, za razliku od niskokvalifikovane radne snage koja se najčešće angažuje isključivo za obavljanje jednog radnog zadatka (putovanja) na određeni period. „Razlika u trajanju ugovora često zavisi od zemlje iz koje radnik potiče, ponekad i od toga kojem nacionalnom sindikatu pripada. Na primer, konobar iz Grčke ili Italije retko će raditi duže od šest ili sedam meseci bez godišnjeg odmora. S druge strane, radnici iz mnogih azijskih zemalja, uključujući Filipine, Indoneziju, Maleziju i Kinu, često provedu 10 do 12 meseci na radu pre nego što mogu da iskoriste odmor. Na nekim brodovima, radnici sa različitim trajanjem ugovora rade jedni sa drugima, svakodnevno.”⁴⁰

Prosek radnih sati u 2001. godini u kompaniji Carnival bio je 10 do 12 časova dnevno na većini zanimanja; na pojedinim je prosek išao i do 14 časova, dok je osmočasovno radno vreme imao retko koji član posade. Garantovane zarade su, međutim, bile obrnuto proporcionalne broju radnih sati i kretale su se od 1.200 američkih dolara do samo 50 dolara na mesečnom nivou.⁴¹ Kristin Čin tvrdi da istraživanja pokazuju da najviše rade lica angažovana na poslovima spremača kabina – od 12 do čak 16 časova dnevno u proseku, odnosno 90 do 100 časova nedeljno, sedam dana u nedelji bez slobodnog dana.⁴² Vilijam Teri navodi da je prosek nedeljnih radnih sati oko 80, da se radi sedam dana u toku nedelje i da za većinu zaposlenih rad na kruzeru zapravo znači rad daleko od kuće, mesecima bez ikakve pauze ili sa minimalnim pauzama.⁴³

Iako je Konvencijom 186 određeno da se na nivou nacionalnog zakonodavstva mora odrediti minimalna cena rada, odnosno parametri za njeno određivanje, ona umnogome zavisi od zastave pod kojom brod plovi, a, po pravilu, i kada je određena u nekom fiksnom iznosu ne može zadovoljiti ni osnovne potrebe zaposlenih na kruzerima. Na kruzerima je ranije funkcionisao sistem dobrovoljnih „nagrada (zahvalnosti, eng. *gratuities*)”, izraza zahvalnosti koje su putnici ostavljali za pruženu uslugu. Međutim, mnogi zaposleni na kruzerima nikada ne dođu u kontakt sa putnicima (na primer, kuvari i kuhinjsko osoblje, radnici na održavanju mašinskog postrojenja i instalacija) i nemaju priliku da dobiju takav znak zahvalnosti, iako od njihovog rada umnogome zavisi kvalitet ukupnog doživljaja putnika. Zbog toga su neke kompanije prešle na „obavezne nagrade”, koje

40 Klein, R. A., 2002, p. 120.

41 War on Want & ITF, 2001, p. 15.

42 Chin, C. B. N., 2008, p. 9; isto: Klein, R. A., 2002, p. 117.

43 Terry, W. C., 2009, Working on the Water: On Legal Space and Seafarer Protection in the Cruise Industry, *Economic Geography*, 4, p. 468. Ros Klajn navodi da čak 95% zaposlenih na kruzerima radi sedam dana nedeljno, bez obaveznog dana odmora. Klein, R. A., 2002, p. 122.

se automatski uračunavaju u cenu koju putnici plaćaju. Na ovaj način se masa novca uvećava, a njegova distribucija centralizuje, kako bi svaki od radnika dobio svoj deo. I jedan i drugi sistem kritikovani su kao nemoralni i nedovoljni da zamene zaradu, a naročito se ističe da niko ne može da kontroliše sistem raspodele novca pa je sasvim moguće da on završi i neraspodeljen, kao prihod same kompanije, da nije logično automatski obračunavati nagrade zaposlenima bez obzira na kvalitet pružene usluge, ali i da su se centralizacijom distribucije ovog novca zapravo drastično smanjila primanja onih koji su direktno dobijali novac zahvalnosti za pruženu uslugu, a sada dobijaju samo jedan manji procenat – zarade tih članova osoblja su obično takve da se zaposlenima uopšte ne isplati da rade ovu vrstu posla, naročito imajući u vidu da su prethodno čak 95% zarada primali isključivo kroz nagrade putnika.⁴⁴

Kada je reč o organizovanju radnika i mogućnostima kolektivnog pregovaranja i ostvarivanja drugih kolektivnih prava, situacija je takođe daleko od savršene. Najveći sindikat koji postoji u oblasti industrije kruzera je ITF (International Transport Workers' Federation) koji okuplja oko sedamsto sindikata zaposlenih u delatnosti prevoza, iz sto pedeset zemalja širom sveta. Uticaj ITF-a na položaj zaposlenih na kruzera je primetan, pre svega zbog toga što ITF ima zaključen niz posebnih kolektivnih ugovora sa kompanijama kruzera koje zapošljavaju oko deset odsto ukupnog broja radnika u ovoj industriji. Osnovni problem sa implementacijom tih ugovora jeste nedostatak efektivnog nadzora od strane ITF-a, koji ne može uticati na uslove rada i života zaposlenih na otvorenom moru.⁴⁵

Pravo na štrajk se u prošlosti retko koristilo na kruzera. Višenacionalna posada, različiti uslovi rada i stepen (ne)zadovoljstva, faktori su koji najčešće utiču na odustanak od bilo kakve vrste protesta, na koju formalno-pravno gledano zaposleni imaju pravo. Činjenica da većina zaposlenih, naročito oni na najtežim i najslabije plaćenim poslovima, ima kratkoročne ugovore, takođe deluje odvraćajuće jer je takvim radnicima sasvim jasno da će bilo kakvim buntom okončati svoj angažman u kompaniji. Primeri štrajkova kroz istoriju industrije kruzera pokazuju da kompanije nisu nikada blagonaklono gledale na ovaj vid pritiska na poslodavca. Argumentaciji koja govori protiv štrajka svakako treba dodati i činjenicu da je posada na brodu, naročito ona koja dolazi iz slabo razvijenih zemalja, u konstantnom strahu od raskida ugovora o radu i ostavljanja (napušta-

44 Walker, J., 2017, *USA TODAY Takes A Look At Cruise Ship Gratuities*, (<http://www.cruiselaunch.com/articles/crew-member-rights-1/>). J, 25.07.2017). Walker navodi primer sobara, koji ima fiksnu zaradu od samo 50 američkih dolara mesečno; sa nagradama koje je dobijao, ona je mogla da naraste na nekoliko hiljada dolara; u centralizovanom sistemu raspodele nagrada, međutim, ovaj iznos je daleko niži.

45 Reynolds, C., Weikel, D., 2000.

nja) zaposlenog u najbližoj luci, odakle će biti deportovan u matičnu zemlju. Takva je bila sudbina štrajkača u verovatno najpoznatijem štrajku na kruzerima do sada, koji se odigrao na kruzeru kompanije Carnival 1981. godine, dok je brod bio usidren u luci u Majamiju, u SAD. Zaposleni su protestovali zbog otpuštanja dvojice njihovih kolega. Kompanija je nakon početka štrajka pozvala Imigracionu službu SAD i obavestila ih da su svi zaposleni zapravo ilegalni imigranti. Svi zaposleni su poslani autobusima na aerodrom i zatim u svoje matične zemlje. Slično se ponovilo (takođe u luci Majami) 1986. godine na brodu kompanije Norweigan.⁴⁶

Reakcije kompanija ponekad idu u pravcu suzbijanja bilo kakve mogućnosti organizovanja zaposlenih. Tako R. A. Klajn navodi da pojedini ugovori o radu na kruzerima sadrže klauzule koje predviđaju da je svaki kontakt sa sindikatom ITF-a otkazni razlog. Kao otkazni razlozi su se javljala i druga ponašanja koja se vezuju za nezadovoljstvo radnika na kruzerima, na primer podnošenje žalbe na uslove rada, razgovor sa predstavnicima sindikata ITF-a – ovi radnici su po pravilu dobijali otkaz, ali i dospevali na takozvane (nezvanične) „crne liste” kompanija kruzera – koje su u praksi značile da više nikada neće moći da dobiju posao u ovoj industriji.⁴⁷

Države koje imaju politiku privlačenja registracije kruzera (države „otvorenih registara”, odnosno „povoljnih zastava”) najčešće u skladu s tim oblikuju i pravila odgovornosti poslodavca za štetu koju pretrpe pomorci. Tako je na primer izmenama zakona na Filipinima pomorcima onemogućeno da dobiju novčanu kompenzaciju ili ostvare druga prava vezana za zdravstveno osiguranje za svaku povredu ili bolest koja im se dogodi – nakon izmena zakona moraju dokazati da je u pitanju povreda na radu ili profesionalna bolest pre ostvarivanja bilo kojeg prava, čak i prava na besplatnu zdravstvenu zaštitu.⁴⁸ Druga izmena odnosi se na nemogućnost da se istovremeno ostvare prava iz invalidskog osiguranja i pravo na naknadu štete od strane poslodavca zbog izazivanja invalidnosti. Ukoliko je u pitanju šteta koja je izazvana nepažnjom poslodavca i ukoliko je u pitanju strani poslodavac, zakon ograničava zaposlenog na ostvarivanje jednog od tih prava, ne i njihovo kumulativno korišćenje.⁴⁹

46 Klein, R. A., 2002, p. 123.

47 ICONS, *Inquiry into Ship Safety*, pp. 59–60. Navedeno prema: Klein, R. A., 2002, p. 139.

48 International Seafarers Action Center (ISAC), 2007, *Preliminary study on the marginalization of Filipino seafarers*, Manila, Philippines Foundation. Navedeno prema: Terry, W. C., 2009, p. 473.

49 Binghay, V. C., 2005, Ensuring occupational health and safety for overseas Filipino seafarers, *8th Regional Congress of the International Society for Labour and Social Security Law*, Taipei, Taiwan, November, 3. Navedno prema: Terry, W. C., 2009, p. 473.

Ugovori o radu takođe često sadrže odredbe koje su nepovoljne za zaposlene a koje se tiču obavezne arbitraže u slučaju nesreće na radu ili u vezi sa radom. U takvim situacijama arbitri dodeljuju zaposlenima naknade za povredu, bolest ili telesno oštećenje, koje su i do deset puta niže od onih na koje bi imali pravo u sudskom postupku. Primera ovakve prakse ima dosta, a u praksi zaposleni osim na arbitražu pristaju potpisivanjem ugovora o radu i na pravila arbitraže, koja određuju same kompanije a kojima se, na primer, ograničava izbor dokaznih sredstava ili krug lica koja mogu svedočiti.⁵⁰

5. ZAKLJUČAK

Oblast radnih odnosa na kruzerima predstavlja jednu od nepoznatih i nedovoljno obrađenih tema, bar kada je reč o radnopravnom aspektu ovog savremenog fenomena. Izuzetno je veliki broj pitanja na koja tek treba dati odgovor u budućnosti – najpre onih koja se tiču regrutovanja i zapošljavanja radnika na kruzerima, preko efikasnih sistema nadzora nad primenom međunarodnog i nacionalnog pravnog okvira. Sistem slobodne registracije kruzera u skladu je sa liberalnim i modernim shvatanjima funkcionisanja globalne privrede; on se, međutim, ne sme koristiti za zaobilaznje obaveza koje kompanije kruzera kao poslodavci imaju prema svojim zaposlenima.

Segregacija na kruzerima je posebno pitanje o kojem će se svakako još pisati u budućnosti. Razlike koje postoje u tretmanu zaposlenih na kruzerima sasvim simbolično izražavaju moderne tokove svetske privrede – dok su zaposleni iz bogatih zemalja u direktnom kontaktu sa korisnicima usluga „na palubi”, dotle se najjednostavniji, najteži i najprljaviji poslovi poveravaju zaposlenima iz nerazvijenih zemalja i zemalja u razvoju, koji se nalaze daleko od očiju turista, „ispod palube”. Lara Končar ipak upozorava da su ovakve podele uloga višedimenzionalne i da se ne mogu uvek svesti samo na tradicionalne rodne uloge ili nacionalno poreklo.⁵¹ I ovo zapažanje jasno ukazuje da je reč o složenoj pojavi koja se između ostalog oblikuje i kroz radnopravni status zaposlenih, koji međutim nije jedini način gledanja na „svet u malom” koji se razvija u sredini upućenoj na samu sebe, fizički izolovanoj od ostatka sveta a strogim pravilima podeljenoj prema poslovima koji se obavljaju i pretpostavljenom odnosu sa korisnicima usluga.

50 Foshay, K., *A private justice system leads to secrecy and mistreatment on the high seas*, (<http://curious.kcrw.com/2016/10/a-private-justice-system-leads-to-secrecy-and-mistreatment-on-the-high-seas>, 25.07.2017).

51 Končar, L., 2016, str. 154–155.

„Istorijski posmatrano, industrija kruzera se suočavala sa mnogim optužbama o zlostavljanju pomoraca, počev od napuštanja radnika u lukama nakon njihovog povređivanja, pa do toga da su radnici bili primorani da potpisuju nove ugovore sa nižom zaradom, nakon što bi se ukrkali na brod.”⁵² Sasvim je izvesno da se ovakva praksa neće iskoreniti bez jačeg i ozbiljnijeg angažovanja država pod čijim zastavama kruzeri plove. Veliki pomak u rešavanju tekućih problema zaposlenih na kruzerima predstavlja analizirana Konvencija 186 MOR-a. Vreme će pokazati da li su rešenja koja ona sadrži našla svoj put do implementacije na terenu. Nakon toga, čini se da će sledeći koraci morati da budu preuzeti pre svega u pravcu daljeg osiguranja nadzora nad primenom propisa. Osim postojećih, trebalo bi očekivati i neke nove mehanizme u pravcu internacionalizacije problema, kao što bi bilo uvećanje nadležnosti država da zadržavaju i pregledaju brodove koji se nalaze na njihovoj teritoriji bez obzira na zemlju registracije, odnosno zastavu pod kojom plove; zabrana odricanja zaposlenih od prava koja im po nacionalnom zakonodavstvu i međunarodnim standardima rada pripadaju; osnivanje centralne, međunarodne arbitraže za radnopravna i odštetnopravna pitanja, kako bi se eliminisala sadašnja praksa primoravanja na arbitraže prema pravilima poslodavaca.

Ove, kao i neke druge mere koje se razmatraju biće, pre svega, komplementarne dostignutim standardima. Bez daljeg razvoja radnog prava pomoraca i jačeg angažovanja nacionalnih i nadnacionalnih autoriteta, sasvim je sigurno da će postupci kompanija kruzera biti i dalje na ivici minimuma koji propisi garantuju, a često i ispod tog minimuma u cilju uvećanja profita, ugrožavajući na taj način ne samo bezbednost i živote zaposlenih već i svih ostalih koji se nalaze na brodovima.

LITERATURA

1. Bingham, V. C., 2005, Ensuring occupational health and safety for overseas Filipino seafarers, *8th Regional Congress of the International Society for Labour and Social Security Law*, Taipei, Taiwan, November, 3.
2. Chin, C. B. N., 2008, Labour Flexibilization at Sea, *International Feminist Journal of Politics*, 10.
3. Foshay, K., *A private justice system leads to secrecy and mistreatment on the high seas*, (<http://curious.kcrw.com/2016/10/a-private-justice-system-leads-to-secrecy-and-mistreatment-on-the-high-seas>).
4. Gibson, P., 2008, Cruising in the 21st century: Who works while others play?, *International Journal of Hospitality Management*, 27.

52 Terry, W. C., 2011, p. 664.

5. ITF, 2008, *What are flags of convenience*, International Transport Workers' Federation, (<http://www.itfglobal.org/flags-convenience/sub-page.cfm>).
6. International Seafarers Action Center (ISAC), 2007, *Preliminary study on the marginalization of Filipino seafarers*, Manila, Philippines Foundation.
7. Jim Walker, *USA TODAY Takes A Look At Cruise Ship Gratuities*, (<http://www.cruiselawnews.com/articles/crew-member-rights-1/>).
8. Klein, R. A., *High Seas, Low Pay – Working on Cruise Ships*, (<http://www.cruise-junkie.com/ot.html>).
9. Klein, R. A., 2002, *Cruise Ship Blues – The Underside of the Cruise Ship Industry*, New Society Publishers, Gabriola Island.
10. Klein, R. A., Poulston, J., 2011, *Sex At Sea: Sexual Crimes Aboard Cruise Ships, Tourism in Marine Environments*, 2.
11. Končar, L., 2016, Istraživanja položaja radnika i radnica na krizerima: promišljanja o značaju feminističke perspektive, *Genero*, 20.
12. Mather, C., 2002, *Sweatships: What It's Really Like to Work on Board Cruise Ships*, London, ITF.
13. Reynolds, C., Weikel, D., 2000, For Cruise Ship Workers, Voyages Are No Vacations, *LA Times*, May, 5.
14. Sombre, E. de, 2006, *Flagging Standards: Globalization and Environmental, Safety, and Labor Regulations at Sea*, MIT Press, Cambridge.
15. Terry, W. C., 2011, Geographic limits to global labor market flexibility: The human resources paradox of the cruise industry, *Geoforum*, 42.
16. Terry, W. C., 2009, Working on the Water: On Legal Space and Seafarer Protection in the Cruise Industry, *Economic Geography*, 4.
17. War on Want & ITF, 2001, *Sweatships – Introduction*.

PRAVNI IZVORI

1. Konvencija 146 o plaćenom godišnjem odmoru pomoraca (1976).
2. Konvencija 147 o minimalnim standardima na trgovačkim brodovima (1976).
3. Konvencija 179 o posredovanju pri zapošljavanju pomoraca i popunjavanju posada (1996).
4. Konvencija 180 o radnom vremenu i ukrcaju pomoraca (1996).
5. Konvencija 186 o radu pomoraca Međunarodne organizacije rada (2006).
6. Međunarodna konvencija o zaštiti života na moru (SOLAS) Međunarodne pomorske organizacije (1974).
7. Međunarodna konvencija o sprečavanju zagađivanja sa brodova (MARPOL) Međunarodne pomorske organizacije (1973).
8. Međunarodna konvencija o standardima obuke, sticanja zvanja i držanje straže pomoraca (STCW) Međunarodne pomorske organizacije (1978).

RIGHTS OF EMPLOYEES ON CRUISERS – NORMATIVES AND EXPERIENCES

Mario Reljanović

SUMMARY

Work on ships falls into specific jobs, since the work process takes place in the same environment in which employee spends his own leisure time – hence, employee needs to provide working conditions as well as living conditions on board, in terms of meeting all basic needs of employees. Although the so-called cruiser industry has been expanding in the world for several decades, there are no effective mechanisms that will enable respect of basic working rights of cruisers employees, as well as their proper working and living conditions. Among the rights that are constantly violated the most important ones concern the length of working hours, breaks, salaries. However, some other rights have been significantly reduced or threatened too, such as the right to dignity at work, protection against discrimination, abuse and sexual harassment, the inability to exercise collective rights. The paper deals with the study of these problems, both through an attempt to examine some of the possible universal legal frameworks to be applied, as well as through reports and examples of the practice of applying existing rules.

Key words: International Labour Law, cruisers industry, labour rights of seamen, International Labour Organization, International Maritime Organization.

Dostavljeno Redakciji: 29. jula 2017. god.

Prihvaćeno za objavljivanje: 15. avgusta 2017. god.