

UDK: 349.23  
izvorni znanstveni rad  
primljen 4. veljače 2004.

Dr. sc. Božo Žepić,  
redoviti profesor Pravnog fakulteta u Mostaru

## GOSPODARSKA I SOCIJALNA LJUDSKA PRAVA

Gospodarska i socijalna ljudska prava, predviđena međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima, a osobito Međunarodnim paktom o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, Europskom konvencijom o zaštiti ljudskih prava i Europskom (izmijenjenom) socijalnom poveljom, imaju golemo značenje za daljnji gospodarski, ekonomski, humani i svaki drugi progresivni razvitak na međunarodnom i unutarnjem planu. U radu su ta prava posebno identificirana i pojedinačno razmatrana iz kuta radnog i socijalnog prava.

U Bosni i Hercegovini potrebno je stvoriti jedinstveno unutarnje tržište rada, usluga i kapitala, uz poduzimanje svih potrebnih reformi i uz istodobno otklanjanje mnogih prepreka na unutarnjem i međunarodnom planu, da bi se ova zemlja postavila na zdrave ekonomske osnove i kako bi onda mogla zadovoljiti sve međunarodne radno-pravne i socijalne standarde. Bosna i Hercegovina danas je najsiromašnija zemlja u Europi jer po ukupnoj razvijenosti zauzima posljednje mjesto. Bijeg sa začelja na ljestvici razvijenosti ona može napraviti samo ako izvrši temeljite reforme u svim oblastima života i zadovolji propisane standarde za priključenje Europskoj uniji osobito u domeni gospodarskih i socijalnih ljudskih prava i sloboda. Prva pretpostavka za to jesu radikalne ustavne promjene i reforme u oblasti radnog i socijalnog zakonodavstva, mirovinskog, zdravstvenog, obrazovnog sustava i sustava zapošljavanja.

Preko tih reformi ona treba i može postati stabilnom i samoodrživom pravnom i socijalnom državom, utemeljena na vladavini zakona, reda, rada i poretka, i koja će biti u stanju uspješno gospodariti svim svojim prirodnim, ekonomskim i ljudskim resursima, bez strane intervencije i svojevrsnog međunarodnog protektorata, koji nije ispunio nade i očekivanja građana i naroda ove zemlje a niti onih koji su ga uspostavili.

*Ključne riječi:* ljudska prava, ljudske slobode, pravo na rad (ne)zaposlenost, socijalna sigurnost, socijalna zaštita, uvjeti rada, plaća, udruživanje, (ne)diskriminacija.

### Uvod

Područje ljudskih prava vrlo je široko. Zato ćemo ovdje raspraviti samo o onom dijelu tih prava koja ubrajamo u gospodarska i socijalna prava, svjesni činjenice da su ljudska prava, u načelu, nedjeljiva. U tom smislu pogriješno bi bilo misliti da se gospodarska i socijalna prava, kao prava *druge generacije*, mogu razmatrati, štititi i ostvarivati odvo-

jeno od građanskih i političkih prava kao prava *prve generacije*. O ostalim područjima ljudskih prava raspravljeno je, ili će to tek biti učinjeno, u drugim radovima dostupnim znanstvenoj i kulturnoj javnosti u ostalim publikacijama.<sup>1</sup>

Opredjeljenje novonastalih tranzicijskih zemalja za izgrađivanje tržišnoga gospodarstva i uvažavanje zakonitosti tržišta ne može se postići ukoliko one ne postignu odgovarajući stupanj političke demokracije i slobode budući da «slobodna volja pojedinca koja se ostvaruje u demokraciji i štiti vladavinom prava predstavlja prijeko potreban temelj uspješnog gospodarskog i društvenog razvoja.» Ali, također, i obrnuto. Nema demokratskog i slobodnog društva ukoliko ono nije utemeljeno na gospodarskim i socijalnim pravima i njima primjerenim slobodama ljudi i društvenih skupina. Iz tih razloga «sloboda i politički pluralizam nužni su elementi našeg zajedničkog cilja razvijanja tržišnoga gospodarstva u pravcu održivoga gospodarskog rasta, blagostanja, društvene pravde, povećanja zaposlenosti i djelotvornog korištenja gospodarskih resursa. Uspjeh zemalja koje ulažu svoje napore kako bi prešle na tržišno gospodarstvo je važan i u interesu je svih nas».<sup>2</sup>

Budući da cijena rada bitno utječe na cijenu proizvoda i tržišnu vrijednost robe, u svijetu je već odavno poznato da se ekonomska i socijalna sfera društvenoga života međusobno tako duboko prožimaju da bi svako favoriziranje jednog, a zapostavljanje drugog, vodilo u zastranjivanje. Na toj spoznaji utemeljena je i druga važna spoznaja po kojoj se «ideal slobodnih ljudskih bića, koja uživaju građansku i političku slobodu i koja su oslobođena straha i nestašice, može postići samo ako su stvoreni uvjeti u kojima svatko može uživati svoja gospodarska, socijalna i kulturna prava, kao i svoja građanska i politička prava.»<sup>3</sup> Jedno bez drugoga, jednostavno, ne ide. Gospodarska, radna i socijalna prava zato moraju biti pod stalnom pozornosti svih društvenih subjekata, a osobito institucija političkih sustava u kojima se donose važne političke odluke i zakoni, kojima se ova materija normativno uređuje.

## Gospodarska, radna i socijalna prava – kao ljudska prava

Radno i socijalno pravo, kao posebna grana prava, obuhvaća čitav niz individualnih prava radnika u radnom odnosu i osiguranika u socijalnom osiguranju. Ali, također, i kolektivnih prava zaposlenika udruženih u sindikat te poslodavaca, organiziranih u različite vlastite udruge. Naravno, sva ta prava nisu istodobno i ljudska prava, jer radno pravo obuhvaća i niz drugih specifičnih prava. S druge strane, veliki je broj ljudskih prava koja gravitiraju drugim granama prava. Zato ćemo ovdje obuhvatiti samo ona temeljna gospodarska, radna i socijalna prava, koja su međunarodnim pravnim vrelima<sup>4</sup> definirana kao ljudska prava. To su: 1. pravo na rad; 2. pravo na socijalno osiguranje (so-

<sup>1</sup> U ovom jubilarnom sto prvom radu autor želi posvetiti posebnu pozornost onom dijelu nedjeljivih ljudskih prava, koja po svojoj prirodi pripadaju ili gravitiraju grani radnog i socijalnog prava, kojom se on bavi dugi niz godina na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Mostaru.

<sup>2</sup> Navod iz Pariške povelje za novu Europu, usvojene na Konferenciji o europskoj sigurnosti i suradnji, 21. studenoga 1990. godine, u Parizu.

<sup>3</sup> Iz Preambule Međunarodnog pakta UN-a o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima.

<sup>4</sup> Tu primarno mislimo na Opću deklaraciju UN-a o ljudskim pravima, iz 1948. godine; Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima; Europsku konvenciju za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda iz 1950. godine i Europsku (izmijenjenu) socijalnu povelju, iz 1961. godine.

cijalnu sigurnost); 3. pravo na zaštitu od nezaposlenosti; 4. pravo na pravičnu plaću i naknadu umjesto plaće; 5. pravo na pravične uvjete rada; 6. pravo na ograničeno radno vrijeme; 7. pravo na godišnji i druge odmore; 8. pravo na adekvatan životni standard i 9. pravo na stan.

## 1. Pravo na rad

Ovo pravo samo na prvo pogled je vrlo prosto i logično pravo čovjeka. Međutim, u naravi se radi o vrlo složenom pravu. Iako se ono najčešće izjednačuje s pravom na zaposlenje, odnosno na dobivanje posla u smislu zasnivanja radnog odnosa, to ipak pokazuje samo njihovu veliku bliskost, ali ne i potpunu identičnost. *Bit prava na rad jest dobivanje stalnog posla*, odnosno zaposlenja, zasnivanjem radnoga odnosa ili sklapanjem ugovora o radu s poslodavcem na neodređeno vrijeme i s punim radnim vremenom. Ali pravo na rad ne može se svesti na puko zaposlenje. Zapravo, «pravo na rad se ne smije poistovjetiti s pravom na zaposlenje jer je ovo uže od prava na rad.»<sup>5</sup>

Pravo na rad treba terminološki i pojmovno razgraničiti od slobode rada, prava rada i prava na posao jer ona čine *bitne pretpostavke* prava na rad.

- a) **Slobodu rada** je bitna pretpostavka prava na rad. Ona započinje slobodom izbora odgovarajućeg oblika obrazovanja za profesiju po vlastitom izboru, nastavlja se slobodom izbora između rada i ne-rada, a završava slobodom izbora konkretnog poslodavca. «Sloboda rada svodi se na slobodu izbora radnog mjesta, odnosno zanimanja. Ona u sebe uključuje i dostupnost pod jednakim uvjetima svakog radnog mjesta, zanimanja i funkcije u zapošljavanju, odnosno slobodu promjene radnog mjesta i organizacije, odnosno poslodavca.»<sup>6</sup>

Budući da se isključuje sa svakim oblikom prisilnog rada, sloboda rada isključuje svaki oblik prinude, pa i prinude da se uopće radi. Kao što «svatko ima pravo na rad», tako isto svatko ima pravo ne raditi. Kao što svatko ima pravo na «slobodan izbor zaposlenja», tako je svačije pravo odbiti zaposlenje koje mu iz bilo kojih razloga ne odgovara. Svaka prinuda na rad ili izbor zaposlenja bila bi suprotna Općoj deklaraciji o ljudskim pravima.<sup>7</sup> Stoga, sloboda rada podrazumijeva da je ljudsko pravo svakoga pojedinca odabrati vlastito zanimanje i slobodno odabrati onu vrstu rada koja mu odgovara da bi, radeći, zarađivao sredstva za život koja su mu potrebna za zadovoljavanje njegovih potreba i potreba njegove obitelji.

*Prisilni ili obvezni rad* nije dopušten budući da «nitko se ne smije siliti na prisilan ili obavezan rad».<sup>8</sup> Međutim, od ovoga pravila postoje određeni *izuzeci*. Tako se prinudnim radom neće smatrati: a) svaki rad ili služba koja se zahtijeva od neke osobe na redovitom izdržavanju kazne; b) vojna ili druga služba određena umjesto obvezatne vojne službe u zemljama gdje se zbog prigovora savjesti dopušta odbijanje obnašanja vojne službe; c) slučajevi nepogode ili nesreće koji ugrožavaju život i blagostanje zajednice; d) rad ili služba koji su dio uobičajenih građanskih obveza.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> S. Arsenov, Pravo na rad i tržište radne snage u teoriji i praksi, Ostvarivanje ekonomskih i socijalnih prava, Zbornik radova, Beograd, 1999., str. 262

<sup>6</sup> M. Kenović – S. Dedić, *Osnovi radnog prava*, Sarajevo, 1995., str. 78

<sup>7</sup> V. odredbe članka 23. Opće deklaracije o ljudskim pravima iz 1948. godine.

<sup>8</sup> Članak 4. europske Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda.

<sup>9</sup> Članak 4, stavak 3 europske Konvencije o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda.

To znači da je u svim ovim slučajevima ipak dopušteno uvoditi određene radne obveze, koje se u smislu međunarodnih ljudskih prava neće smatrati obveznim, odnosno prinudnim radom.

Glede normativnog uređivanja zabrane prisilnog rada rješenja mogu biti vrlo različita u pojedinim zemljama. Zato je važno imati u vidu da «u nekim zemljama, prisilni rad može biti zabranjen ustavnim odredbama i načelima. U pojedinim zemljama, gdje su ustavi izravno primjenljivi, ovo može predstavljati dovoljnu zaštitu, posebice ako ne postoji nedavna tradicija primjene prakse koja se može smatrati prisilnim radom. U drugim zemljama, međutim, može biti nužno da se usvoji zakonska zabrana prisilnog rada. Ove odredbe mogu biti u obliku zabrane u općim terminima, sa ili bez posebne definicije prisilnog rada.»<sup>10</sup>

- b) **Pravo rada** nije isto što i pravo na rad. Ovo je deklarativno pravo koje ne podrazumijeva pravo na zaposlenje i pravo zaposlenog na posao. Kao što je pravo na rad realizacija prava rada, tako je pravo na posao realizacija prava na rad.

Pravo rada i pravo na rad su prava osoba koje traže zaposlenje, što znači da su to *prava osoba izvan radnog odnosa*.

- c) **Pravo na posao**, za razliku od prethodnih, *jest pravo osoba u radnom odnosu*. Mogu ga ostvariti samo osobe koje su zaposlenjem realizirale pravo na rad jer je pravo na posao *pravo iz radnog odnosa*. Podrazumijeva dužnost poslodavca da radniku na njegovom radnom omogući izvršavanje konkretnog posla iz kojeg proizlazi njegovo pravo na plaću. Zapravo, «osoba koja zapošljava (poslodavac) obvezna je u radnom odnosu radniku dati posao te mu za obavljeni rad isplatiti plaću, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca danim u skladu s naravi i vrstom rada, osobno obavljati preuzeti posao.»<sup>11</sup> Iz ovoga vidimo da pravo na rad nije realizirano, ni iscrpljeno, činom zasnivanja radnog odnosa. Kada dobije zaposlenje, radnik nije dobio i posao. Njega će dobiti tek kada dođe raditi, a ako mu poslodavac ne dadne posao, onda on ima zakonsko pravo od njega to zahtijevati jer tek izvršavanjem posla stječe pravo na plaću. Ista situacija može nastupiti ne samo na početku rada, već također i tijekom trajanja radnog odnosa kada je zaposlenik završio jedan ili više poslova na svom radnom mjestu, ali više nema što raditi. On ima zaposlenje, u radnom je odnosu, ali nema posao i ne radi, pa zato ne može ostvariti pravo na plaću i druge prinadležnosti. To može biti oblik šikaniranja radnika od strane poslodavca s ciljem da radnik napusti posao suprotno zakonu, a da to formalno izgleda kao da je učinjeno njegovom jednostranom voljom. Međutim, do toga može doći i iz objektivnih razloga, kada poslodavac dalje više nema posla na konkretnom radnom mjestu, a nisu se stekli uvjeti za zakoniti prestanak radnog odnosa, odnosno raskid ugovora o radu.<sup>12</sup>

- d) **Pravo na zakonit prestanak rada**, odnosno radnog odnosa, ili raskida ugovora o radu, u vezi je s bitnim načelom međunarodnog radnog i socijalnog prava po ko-

<sup>10</sup> Smjernice o radnom zakonodavstvu, Ženeva, 2001. str. 214.

<sup>11</sup> V. odredbe članka 3 Zakona o radu Republike Hrvatske – redakcijski prečišćeni tekst, Zagreb, 2003.

<sup>12</sup> Šire o tomu, vidi: B. Žepić, *Osnove radnog i socijalnog prava*, «LOGOS» Split, 2001. str. 174. – 175.

jem radnik nije stvar, niti roba. Zato se prema njemu ne može odnositi kao prema stvari, ili pak robi. Ovo je pravo osobe u radnom odnosu, a podrazumijeva da ona ne može ostati bez zaposlenja na bilo kakav način i suprotno zakonu.

Pravo na rad podrazumijeva da oblici prestanka radnog odnosa moraju biti zakonom propisani i da svaki prestanak rada, konkretnog radnika s konkretnim poslodavcem, mora biti zakonom reguliran i na zakonu utemeljen.

## 2. Pravo na zaštitu od nezaposlenosti

Dužnost je države i društva skrbiti o zaštiti prava na rad tako što će nastojati stvarati uvjete za punu zaposlenost kako bi svaki čovjek koji ima potrebu raditi imao jednake šanse za zaposlenje. U tom smislu Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima predviđa da «mjere koje neka država stranka ovog Pakta primjenjuje radi punog ostvarenja prava moraju uključivati programe, politike i postupke tehničkog i stručnog usmjeravanja i izobrazbe kako bi se postigao stalan gospodarski, društveni i kulturni razvoj te *puna i korisna zaposlenost* u uvjetima u kojima se pojedincu jamče temeljne političke i gospodarske slobode.»<sup>13</sup>

Nezaposlenost je veliki društveni problem ne samo za nerazvijena već, također, i za razvijena društva i države. Ona je i najveća prepreka ostvarivanju prava na rad. Ovo pravo, kao jedno od temeljnih ljudskih prava, u Europskoj socijalnoj povelji zauzima prvo mjesto među svim radnim i socijalnim pravima. Ono je ovdje još bolje je normativno uređeno i povezano s slobodom rada budući da «svatko treba imati mogućnost zarađivati za svoj život slobodno izabranim radom».<sup>14</sup> Zato je ostvarivanje ovoga prava jedan od najvažnijih ciljeva politike, koju su sve zemlje članice dužne provoditi na nacionalnoj i međunarodnoj razini. Ono je u ovoj povelji još šire razrađeno, tako da podrazumijeva:

- održavanje što je moguće više i sigurnije razine zaposlenosti, pri čemu sve države trebaju nastojati ostvariti punu *zaposlenost*, jer je jedino ona jamstvo za pružanje šansi svakome pojedincu da praktično i stvarno realizira pravo na rad, kao što je, s druge strane, *nezaposlenost* najveća prepreka ostvarivanju tog prava;
- *zaštitu prava* zaposlenika od strane države kako bi oni mogli raditi i i za svoj život zarađivati potrebna sredstva slobodno izabranim radom;
- *uspostavu besplatnih službi zapošljavanja* koje će skrbiti o zapošljavanju i omogućiti da svaki pojedinac može koristiti njihovu uslugu pri iznalaženju posla, bez obveze plaćanja tih usluga;
- *osiguranje i promicanje odgovarajućeg stručnog osposobljavanja*, izobrazbe ili rehabilitacije, koje će stvoriti preduvjete za zaposlenje, bilo da se radi o prvom zapošljavanju ili zapošljavanju radnika koji su ostali bez posla, odnosno zapošljavanju invalida rada kod kojih postoji preostala sposobnost za neki drugi rad.

<sup>13</sup> V. odredbe članka 6. Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima.

<sup>14</sup> V. odredbe Preambule (dio I.) i članka 1. Europske socijalne povelje (izmijenjene), STRASBOURG; 1996.

Realizacija prava na zaštitu od nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini je na vrlo niskoj razini jer je nezaposlenost oko 44%, što znači da je bez posla skoro svaki drugi čovjek koji treba i traži zaposlenje. Ne postoje integralni podaci za cijelu državu, već se nezaposlenost prati po entitetima.

U Federaciji BiH evidentirano je 387.198 nezaposlenih u mjesecu listopadu 2003. godine. Posebno je zabrinjavajuće saznanje da je nezaposlenost u stalnom porastu, tako da se ona prosječno mjesečno povećava za oko 1.000 osoba, odnosno oko 12.000 godišnje. Primjerice, prošle je godine evidentiran porast od gotovo 11.500 novih nezaposlenih osoba. Posebno zabrinjava porast nezaposlenosti zbog prestanka rada njihovih poslodavaca, uzrokovanih pokretanjem stečajnih postupaka, ili otpuštanjem iz službe demobiliziranih vojnih osoba koje onda traže zaposlenje. U Republici Srpskoj nezaposlenost je još veća, a problemi s ostvarivanjem prava na rad još izraženiji.

Zato je stvaranje uvjeta za što veću, a po mogućnosti i punu zaposlenost jedna od najvažnijih mjera za podizanje ljudskih prava na višu razinu od sadašnje. Ako bilo što može Bosni i Hercegovini kao državi služiti za utjehu i «opravdanje» nezavidnog stanja glede zaštite od nezaposlenosti, onda je to činjenica da ni ekonomski najrazvijenije zemlje svijeta nisu u potpunosti realizirale to pravo te da i u tim zemljama postoji manji ili veći postotak nezaposlenih.

### 3. Pravo na socijalnu sigurnost

Socijalna sigurnost, *u širem teorijskom smislu*, podrazumijeva socijalno osiguranje, socijalnu zaštitu i socijalnu pomoć jer tek sva tri ova oblika socijalne skrbi društva o pojedincima i ugroženim skupinama mogu dati potpunu zaštitu od različitih rizika socijalne ugroženosti. Međutim, *u užem praktično – normativnom smislu*, ovo je pravo odvojeno od prava na socijalnu skrb i zaštitu u slučaju socijalne ugroženosti i socijalne potrebe budući da podrazumijeva samo ona prava koja su utemeljena na socijalnom osiguranju od rizika: starosti, bolesti, invalidnosti, gubitka zaposlenja i smrti.

Promatrana s ekonomskog motrišta, veličina socijalnih obveza poduzetnika i države utječe na cijenu rada, a preko nje i na cijenu proizvoda i usluga te na visinu ostvarene dobiti i međusobnu konkurentsku sposobnost različitih proizvođača.

*Poduzetnici* su vrlo osjetljivi na povećanje socijalnih davanja, a kada ona dostignu podnošljivi limit, onda u pravilu zaustavljaju rast plaća. «U perspektivi «socijalnih obveza», poduzetnik, sa svoje strane, pristupa stapanju uplata i plaća i smatra da je ukupno koštanje radne snage onoliko koliko se pokazuje u računovodstvu njegova poduzeća; on će se, posredstvom profesionalnih organizacija, potruditi da izbjegava pooštrenje socijalnih obveza; ako ne uspije na tom planu, tad je osobito sklon sprečavanju povećanja direktnih plaća.»<sup>15</sup> Zato puna socijalna sigurnost često dovodi do kolizije interesa poduzetnika i institucija socijalne sigurnosti, a osobito radnika i njihovih životnih potreba.

*Radnici* pokazuju mnogo manje senzibiliteta prema zaradi i profitu poduzetnika, a mnogo više prema svojim ukupnim primanjima od kojih bitno ovisi obujam i kvaliteta zadovoljavanja ukupnih potreba, njih i njihovih obitelji. «S radnikovog motrišta, plaće i socijalne pomoći se usko dopunjuju: pomoći predstavljaju ono što se prima osim plaće

<sup>15</sup> G. Friedmann - P. Naville, *Sociologija rada*, Sarajevo, 1972., str. 579.

(dječji doplaci, pomoći u naturi i osiguranja od bolesti) ili mjesto plaće (mirovine, pomoći u novcu). Plaća potvrđuje samo ulogu zaposlenog u proizvodnji; socijalno osiguranje svjedoči o drugim aspektima njegovog poziva priznajući mu jednu manje striktno ekonomsku dimenziju. U predstavi koju o svojoj situaciji stvara zaposleni raznolikost izvora, možda, čine mu se sekundarna u odnosu na jedinstvo njegovih potreba i globalan nivo njihovog zadovoljavanja.»<sup>16</sup> Kada socijalni zahtjevi radnika dostignu plafon preko kojeg nisu spremni prijeći poslodavci ili država, nastaju kolektivni sporovi koji su često popraćeni raznim industrijskim akcijama, kakvi su štrajkovi i drugi oblici socijalnog nezadovoljstva. Jedini ispravan demokratski način njihovog razrješenja jest *socijalni dijalog*, koji se vodi između socijalnih partnera: radničkih sindikata, udruga poslodavaca i države. U međunarodnom radnom i socijalnom pravu on je poznat pod nazivom *tripartizam*. Zato Europska unija i države članice, prije svega, «imaju u vidu fundamentalna socijalna prava kako su ona navedena u Europskoj socijalnoj povelji potpisanoj u Torinu 1961.»<sup>17</sup>

Pravo na socijalnu sigurnost važan je dio međunarodnih ljudskih prava. Zato, «svatko kao pripadnik društva ima, putem državnih programa i međunarodne suradnje, a u skladu s organizacijom i mogućnostima svake pojedine države, pravo na socijalnu sigurnost i ostvarenje gospodarskih, socijalnih i kulturnih prava koja su uvjet njegova dostojanstva i neometanog razvoja njegove osobnosti.» Prema tomu, socijalna sigurnost je limitirana organizacijom i mogućnostima svake pojedine države pa «države stranke ovoga Pakta priznaju svakome pravo na socijalnu sigurnost, uključujući socijalno osiguranje».<sup>18</sup>

Od ovih deklarativnih opredjeljenja međunarodnog prava otišlo se dalje tek u regionalnom europskom radnom i socijalnom pravu. Vijeće Europe obvezalo je svoje članice na znatno preciznije normiranje prava na socijalnu sigurnost. Ono sve svoje članice obvezuje na:

- uspostavu, održavanje i podizanje na višu razinu sustava socijalne sigurnosti;
- poduzimanje mjera, sklapanjem odgovarajućih dvostranih i mnogostranih međunarodnih ugovora, da bi se osigurala jednakost svojih državljana s državljanima drugih država koji u istoj državi rade, uključujući priznavanje, održavanje i uspostavu prava na zbrajanje razdoblja osiguranja ostvarenih u više država, sukladno zakonodavstvu svake od stranaka.

#### 4. Pravo na socijalnu zaštitu, skrb i pomoć

Ovo se pravo može promatrati odvojeno od socijalnog osiguranja, kao pravo na socijalnu sigurnost *u užem smislu*. Ovako shvaćeno, ono ne podrazumijeva socijalno osiguranje, već od njega odvojeno pravo na socijalnu pomoć zbog ugroženosti od nedostatka sredstava za život, kada osoba ima izražene socijalne potrebe, neovisno od činjenice

<sup>16</sup> G. Friedmann - P. Naville; Isto, str. 578.

<sup>17</sup> Roger Blanpain, European labour law, THE HAGUE/LONDON/NEW YORK, 2002. str. 118.

<sup>18</sup> Vidi članak 22. Opće deklaracije o ljudskim pravima i članak 9. Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima.

je li ona socijalno osigurana, ili pak nije. Međutim, u nekim dokumentima o ljudskim pravima ovo se pravo tretira zajedno s pravom na socijalno osiguranje. Tako, primjerice, Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima posebno tretira «pravo pojedinca na socijalnu sigurnost», a posebno pravo na «sigurnost u slučaju nezaposlenosti, bolesti invaliditeta, udovištva, starosti ili drugog nedostatka sredstava za život u okolnostima izvan njegova utjecaja.»

Očito se u ovom drugom slučaju radi o zaštiti u slučaju nedostatka sredstava za život, osobito onda kada nastanu određeni socijalni rizici, kao što su: siromaštvo, nezaposlenost, starost, bolest, invalidnost, osamljenost, opća socijalna ugroženost, i slično. Drugim riječima, socijalna se sigurnost samo može samo djelomično postići putem obveznog socijalnog osiguranja za slučaj nastanka nekog od predviđenih rizika, ali ona često nije dostatna. Potrebno je da države poduzmu i druge dodatne mjere socijalne zaštite pojedinaca u onim slučajevima kada je on ostvario neko pravo iz socijalnog osiguranja, ali ono ne jamči potpunu socijalnu sigurnost. Ali, također, i još više, u svim onim drugim slučajevima kada pojedinac uopće nije socijalno osiguran, niti ima bilo kakvo pravo ili ostvarena primanja iz toga osiguranja. On je tada ugrožen u svojoj ljudskoj egzistenciji i sve što ima to je njegova socijalna potreba da mu se pomogne.

Potvrdu prethodnog stava nalazimo u Europskoj (izmijenjenoj) socijalnoj povelji, koja obvezuje na učinkovito ostvarivanje prava na socijalnu i medicinsku pomoć tako što će sve potpisnice «osigurati da **svatko tko nema dovoljno prihoda** i tko ih nije u mogućnosti ostvariti ili ih dobiti iz nekog drugog izvora, posebice u obliku davanja temeljem sustava socijalne sigurnosti, može dobiti odgovarajuću pomoć i, u slučaju bolesti, njegu koju iziskuje njegovo stanje.»<sup>19</sup>

Nastojeći pravo na socijalnu sigurnost, preko različitih oblika socijalne pomoći, dalje preciznije urediti Europska (izmijenjena) socijalna povelja traži jamstvo od država članica da osobama koje tu pomoć koriste neće biti smanjena njihova politička i socijalna prava. Drugim riječima, odvojenost ovih prava podrazumijeva i dodatno osiguranje da njihovo ostvarivanje neće utjecati na smanjenje drugih prava, bilo da je pravo na njih već postignuto, ili će ono naknadno biti ostvareno. To znači da «treba težiti modernizaciji i poboljšanju socijalne zaštite kako bi ona reagirala na transformacije zasnovane na spoznajama iz ekonomije, na promjene u društvenim i obiteljskim strukturama, te kako bi mogla izgraditi ulogu socijalne zaštite kao produktivnog faktora»<sup>20</sup>

Pored rečenog, predviđa se i pravo socijalno ugroženih osoba na dobivanje savjeta, a dužnost zemalja potpisnica Europske socijalne povelje, da pomognu i organiziranjem javnih i privatnih službi, koje mogu i trebaju socijalno ugroženim osobama pružiti savjet i svaku drugu pomoć koja im je potrebna. Time nastaje novo *pravo korištenja usluga socijalnih službi*. Napokon, države se obvezuju da ista prava osiguraju ne samo vlastitim državljanima, već i drugim osobama koje zakonito borave na njihovom teritoriju.

## 5. Pravo na pravične i povoljne uvjete rada

Ljudski rad odvija se u raznovrsnim uvjetima. Ti uvjeti u kojima zaposlenici rade mogu biti vrlo povoljni, ali također izuzetno teški. Međutim, uvjeti rada su vrlo širok

<sup>19</sup> Vidi članke 12. i 13. Europske socijalne povelje (izmijenjene)

<sup>20</sup> Roger Blanpain, European labour law, THE HAGUE/ LONDON / NEW YORK, 2002. str. 219.

pojam. Oni najčešće podrazumijevaju zdravu i sigurnu radnu sredinu, ali se pravo na povoljne i pravične uvjete rada ne može svesti samo na to. Ovo je pravo mnogo složenije i u biti se sastoji iz većeg broja prava. Jer, ne radi se samo o tehničkim uvjetima rada, već i o složenim socijalnim odnosima među ljudima. «Položaj u radu je osnovica iz koje zrače mreže socijalnih odnosa koji radnika vežu uz mnoge grupe unutar pogona. Te ga grupe vježbaju u radnim ulogama koje od njega očekuju. U socijalnom svijetu rada (a svaki radnik ima takav svijet) vještina društvenog ophođenja znači mnogo više od poznavanja strojeva i materijala. Razumijevanje socijalnih procesa i vješto snalaženje u njima predstavlja važnu determinantu uspjeha.»<sup>21</sup>

Međunarodno i europsko radno i socijalno pravo smatraju da je pravo na pravične i povoljne uvjete rada jedno od temeljnih ljudskih prava, koje se sastoji od nekoliko posebnih, izuzetno važnih prava, koja u svojoj ukupnosti trebaju omogućiti:

- a) pravo na pravednu plaću i jednaku naknadu za jednak rad, bez ikakve diskriminacije, te pristojan život za radnika i njegovu obitelj;
- b) pravo na sigurne i zdrave uvjete rada;
- c) pravo na jednake mogućnosti napredovanja i unapređenja u zaposlenju;
- d) pravo na odmore i slobodno vrijeme.<sup>22</sup>

Izgrađivanju složenih međunarodnih standarda rada osobito je pridonijela Međunarodna organizacija rada. «Zakonodavne djelatnosti i mehanizam nadzora koji je MOR ustanovila, da bi unaprijedila međunarodne standarde rada i nadzirala njihovo provođenje, tijekom godina značajno su pridonijeli poboljšanju uvjeta rada i razvoju prava međunarodnih ljudskih prava.»<sup>23</sup>

Budući da su neka od prethodno navedenih prava izuzetno važna, pa kao takva zaslužuju posebnu pozornost, ovdje ćemo se ograničiti primarno na pravične radne uvjete, onako kako su oni utvrđeni u Europskoj socijalnoj povelji.<sup>24</sup> U njoj pravo na plaću i pravedne naknade nije uključeno u ovo, već se izdvojeno tretira kao posebno pravo. Međutim, i u njoj ono ostaje složeno pravo, jer podrazumijeva:

- **razumno trajanje dnevnog i tjednog rada**, s tendencijom njihovog postupnog smanjivanja, sukladno povećanju produktivnosti rada i drugim važnim čimbenicima;
- **plaćene državne praznike i vjerske blagdane**, što treba osigurati za sve zaposlene;
- **plaćeni godišnji odmor**, u trajanju od najmanje četiri tjedna;
- **tjedni odmor**, koji po mogućnosti treba biti podudaran s danom odmora, prema tradiciji zemlje ili regije;
- **radni ugovor**, ili ugovor o radnom odnosu, tako da radnik bude u najkraćem mogućem roku, a najkasnije dva mjeseca po zapošljavanju, upoznat s njegovim bitnim aspektima;
- **noćni rad**, koji podrazumijeva korištenje određenih pogodnosti koje odgovaraju specifičnostima takvog rada;

<sup>21</sup> Miller - Form, *Industrijska sociologija*, Zagreb, 1966. str. 49.

<sup>22</sup> Ovakva je struktura ovoga prava propisana člankom 7. Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima.

<sup>23</sup> Thomas Buergenthal, Isto, str. 21.

<sup>24</sup> Vidi odredbe članka 2. Europske socijalne povelje (izmijenjene)

- otklanjanje rizika svojstvenih opasnim i nezdravima poslovima, a kada to ipak nije moguće, onda osigurati skraćeni rad ili pak dodatni plaćeni odmor.

Kao što vidimo, pravo na pravične radne uvjete u međunarodnom radnom pravu sastoji se iz većeg broja posebnih prava i ne svodi se samo na humaniziranje radne sredine i otklanjanje opasnosti koje u njoj nastaju, a koje mogu imati nepoželjne posljedice po život i zdravlje radnika. Naravno, poboljšanje radne sredine i otklanjanje svih opasnosti koje radniku prijete u njoj, ostaje bitan sadržaj ovoga prava, ali se ono nikako ne može svesti samo na to. Zdravlje je jedna od najvećih vrednota i zato je pravno zaštićeno, pa je kao takvo istodobno i jedno od najvažnijih ljudskih prava. Budući da je u ono u raznim procesima života i rada često ugroženo djelovanjem brojnih nepovoljnih uzroka koji djeluju u životnoj i radnoj sredini, njegova je zaštita obveza države i poslodavca, a pravo na strani čovjeka i radnika.

## 6. Pravo na sigurnost i zaštitu zdravlja pri radu

Ovo međunarodno gospodarsko i socijalno ljudsko pravo predviđeno je Međunarodnim paktom o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, po kojem su sve zemlje dužne ostvariti sigurne i zdrave radne uvjete.

Europska socijalna povelja nastoji ovo pravo preciznije definirati i detaljnije odrediti. Ona sve stranke obvezuje na utvrđivanje i vođenje takve *nacionalne politike* koja će za primarni cilj imati poboljšanje sigurnosti na radu smanjujući do minimuma uzroke rizika svojstvenih radnoj sredini, kao što je, primjerice, sprječavanje nesreća pri radu i uzroka raznih profesionalnih bolesti. Pritom, ta nacionalna politika treba biti primijenjena i povremeno preispitivana kako bi sigurnost pri radu i zaštita zdravlja bile pod stalnom pozornošću države i društva.

Pored rečenog, zemlje članice dužne su zaštitu na radu *normativno urediti, dakle* donijeti propise o sigurnosti i zdravstvenim uvjetima rada. To znači da se ova materija treba urediti posebnim zakonom o zaštiti na radu, a po potrebi i drugim zakonima koji važe za rad i radne sredine, osobito one u kojima se rad odvija u posebno teškim uvjetima. *Mjere nadzora* nad primjenom ovih propisa trebaju biti posebno određene. Njih, u pravilu, vrši inspekcija, odnosno inspektor rada, kao organ državne uprave mjerodavan za kontrolu provedbe propisa o zaštiti na radu.

*Zdravstvene usluge* pri radu, njihovo postupno razvijanje i promicanje u korist svih zaposlenika, na preventivnom i savjetodavnom planu, također spadaju u područje ostvarivanja ovoga prava. «Društvena zajednica preko države i inspekcije rada kao organa državne uprave, te poslodavci, dužni su poduzeti sve pravne, tehničke, medicinske i druge mjere zaštite pri radu kako bi se rad svuda odvijao u sigurnim uvjetima».<sup>25</sup>

<sup>25</sup> B. Žepić, *Radno i socijalno pravo*, LOGOS, Split, 2001., str. 198. – 202.

## 7. Pravo na pravičnu plaću i odgovarajuće naknade

Plaća je temeljni motiv zasnivanja radnog odnosa i rada radnika za potrebe poslodavca. Ona je *novčani izraz predviđen odgovarajućim pravnim aktom, koji je poslodavac dužan isplatiti zaposleniku za njegov osobni rad u visini koja je ovisna o vremenu provedenom na radu i postignutim rezultatima rada.*<sup>26</sup>

Europska (izmijenjena) socijalna povelja obvezuje države potpisnice da kao stranke osiguraju učinkovito ostvarivanje prava na pravičnu plaću, što podrazumijeva takvu visinu plaće koja će radnicima i njihovim obiteljima osigurati dostojan životni standard. Na takvo priznanje plaće ona obvezuje sve zemlje članice Vijeća Europe, ali ne precizira visinu te plaće, niti instrumente njezinog ostvarivanja. Pored toga, povelja predviđa odredbe po kojima će sve zemlje priznati uvećani iznos plaće za *prekovremeni rad*, izjednačiti zaposlene muškarce i žene i priznati im *jednaku plaću za jednako vrijedan rad*, također *pravo na primjeren otkazni rok* u slučaju prestanka radnog odnosa i dopustiti *odbitke od plaće* samo pod uvjetima kakvi su propisani nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorom, ili arbitražnom odlukom. Iz ovoga je sasvim razvidno da se u biti ovdje radi o prihvaćanju određenih načela, a da je sve drugo u mjerodavnosti država potpisnica da svojim zakonodavstvom, ili u provedbi socijalnog tripartitnog dijaloga, kolektivnim ugovorima detaljnije urede pitanja prava na plaću.

Ma koliko ovo pravo bilo tek samo načelno uređeno, ono ima izuzetnu važnost utoliko što barem zahtijeva takvu visinu plaće kojom će se osigurati dostojanstven životni standard, odnosno pristojan život i to ne samo za radnika već i za njegovu obitelj. Država članica koja to nije u stanju prihvatiti i realizirati, nije zrela za članstvo u ovoj europskoj asocijaciji, ili, ako je to već postala, onda bi to značilo da krši utvrđena pravila zajednice, što bi na odgovarajući način moralo biti sankcionirano.

## 8. Pravo na udruživanje, štrajk i kolektivno pregovaranje

Jedno od temeljnih ljudskih prava, koje ujedno spada u gospodarska i socijalna prava, je pravo na udruživanje. Ovo je pravo eklatantan primjer da su ljudska prava ne samo individualna već da su neka od njih jednovremeno i kolektivna prava. Čovjek je po prirodi individualno biće, ali je on cjelokupnom svojom društvenom stranom života ujedno i društveno biće. Zato su neka njegova prava isključivo individualne prirode, jer mu pripadaju kao pojedincu, pa na njih ni na koji način nema pravo bilo koja skupina, bez obzira je li on njezin pripadnik ili nije. Primjerice, takvo je pravo na život.

Međutim, neka individualna prava su jednovremeno i kolektivna prava. Primjer takvog prava je pravo na udruživanje s drugim pojedincima. Pri njegovom ostvarivanju nužno nastaju određene društvene skupine. Takve skupine ne mogu otuđiti individualno pravo pojedinca na udruživanje, ali ni pojedinac neka svoja prava ne može ostvariti ukoliko nije udružen u skupinu. Stvaranjem i organiziranjem skupina nastaju određena skupna prava, koja time ujedno postaju neotuđivim ljudskim pravima.

Najbolji primjer kolektivnih ljudskih prava su takozvana *sindikalna prava*. Prema Općoj deklaraciji i ljudskim pravima, «svatko ima pravo na slobodu mirnog okupljanja i udruživanja», a također «svatko ima pravo osnivati sindikate i njime pristupati kako bi

<sup>26</sup> Šire o tomu, vidi: B. Žepić, Radno i socijalno pravo, LOGOS, Split, 2001., str. 176. – 180.

zaštitio svoje interese.»<sup>27</sup> Pravo udruživanja pripada pojedincu. To je njegovo *individualno sindikalno pravo*. On ga može koristiti, ali i ne mora, jer ga nitko ne može prisiliti da se učlani u sindikat, da plaća članarinu i da postupa po smjernicama sindikata. Kao što mu to ne može osporavati.

Međutim, pravo na zaštitu individualnih interesa pojedinog radnika, ali i kolektivnih njegovih interesa, pripada skupini koja se zove *sindikat*. Ovim se priznaje da je pojedinac (radnik, zaposlenik) u sukobu interesa s moćnim poslodavcem, nemoćan sam zaštititi svoje interese i prava. On to može postići tek kada se udruži s drugim pojedincima. Formirana udruga stječe legalno pravo postojanja, ali također i aktivnog djelovanja. Time nastaje *kolektivno sindikalno pravo*, koje se više ne da i ne može svesti na individualna prava, niti se može realizirati raspodijeljeno na pojedince. Kolektiv, odnosno skupina koja se zove sindikat postaje nositeljem svih onih interesa i prava koje imaju pojedinci, u nju dobrovoljno udruženi. Međutim, udruživanjem nastaju i neka nova kolektivna, odnosno skupna prava i interesi, koje zastupa i stječe novonastali kolektivni entitet. On time postaje subjektom tih prava.

**Pravo na štrajk**<sup>28</sup> je tipičan primjer dvojbenog kolektivnog ljudskog prava. Istina, to pravo ne sadrži Opća deklaracija o ljudskim pravima, ali ga nalazimo u Međunarodnom paktu o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, koji propisuje obvezu svih država da će kao stranke pakta osigurati «pravo na štrajk, uz uvjet da se on vodi u skladu sa zakonima određene zemlje.»<sup>29</sup>

Teorijski promatrano, štrajkom se smatra i slučaj kada pojedinac obustavi rad kako bi iznudio određene ustupke od poslodavca. Međutim, najveći broj zemalja zakonitim smatra samo onaj štrajk koji najavi, organizira i provede sindikat. Budući da je ostvarivanje prava na štrajk uvjetovano *načelom zakonitosti štrajka*, to štrajk koji organizira i provede pojedinac mimo sindikata ne može ni biti zakonit ukoliko njega ne bi zastupao, podržavao i vodio sindikat ili, u najmanju ruku, sindikalni povjerenik. Istina, «zakonodavne inicijative u europskom kolektivnom pravu (podvukao B. Ž.) su daleko manje nego u individualnom. Regulativa ovih pitanja zadire u tarifnu autonomiju i normativne prerogative socijalnih partnera: sindikata i udruga (saveza) poslodavaca, što je još uvijek «zaštićena» nedodirljiva zona nacionalnih prava.»<sup>30</sup> Vjerojatno zbog toga ni europska Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (Rim, 1950.), a ni njezini protokoli ne tretiraju pravo na štrajk kao kolektivno ljudsko pravo.

Iz prethodnog bi se dalo zaključiti da pravo na udruživanje u sindikat spada u ljudska prava, a da štrajk kao industrijska akcija koju sindikat vodi radi ostvarivanja interesa i prava u nju udruženih radnika, nije neko izdvojeno i posebno ljudsko pravo, već da je ono uključeno u pravo na udruživanje. U svakom slučaju, ovo pitanje ostaje otvorenim za daljnja teorijska razmatranja i proučavanja, a negiranje prava na štrajk kao kolektivnog ljudskog prava ostavlja prostor za pusto deklarativno shvaćanje individualnih ljudskih prava i interesa koje pojedinac ne može sam ostvariti.

Međunarodno i europsko pravo ljudskih prava uvodi odviše vrste suspenzije individualnih i kolektivnih ljudskih prava. To je *ograničenje i derogiranje*. Ona su moguća u dva slučaja: *prvi*, kada se radi o zaposlenima u policiji, vojsci i državnoj upravi, i *drugi*, ako se radi o izvanrednom stanju.

<sup>27</sup> V. odredbe članka 20. i članka 23. stavak 4. Opće deklaracije o ljudskim pravima.

<sup>28</sup> Šire o tomu, vidi: B. Žepić, *Radno i socijalno pravo*, LOGOS, Split, 2001., str. 226. - 246.

<sup>29</sup> V. odredbe članka 8. Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima.

<sup>30</sup> Dedić – Gradašević, Sijerčić, *Temelji međunarodnog radnog prava*, Sarajevo, 2000. str. 30.

*Ograničenje* se odnosi na zaposlene u državnoj upravi, vojsci i policiji. Naime, Međunarodnim se paktom o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima «ne zabranjuje nametanje zakonskih ograničenja u ostvarivanju toga prava pripadnicima oružanih snaga, ili policije, ili državnih službi.»<sup>31</sup> To znači da oni također imaju pravo na štrajk i druge oblike industrijske akcije, ali svaka država svojim nacionalnim zakonima može to pravo ograničiti. Ali, ne i potpuno isključiti. «U pojedinim zemljama prava javnih službenika ili javnih djelatnika da se organiziraju jest priznato, obično implicitno, ali katkada i eksplicitno, u zakonodavstvu koje se odnosi općenito na sindikate. U drugim zemljama pravo javnih službenika da se organiziraju priznaje se posebnim zakonom koji se odnosi na javnu službu.»<sup>32</sup>

Što se tiče pripadnika oružanih snaga, prema međunarodnom radnom pravu, svaka zemlja ima pravo sama odlučiti u kojoj se mjeri djelatnici u vojnim službama i policijskim organima mogu koristiti pravom na sindikalno organiziranje, uključujući pravo na štrajk. Ipak, «većina zemalja uskraćuje oružanim snagama pravo na organiziranje, premda u pojedinim slučajevima mogu imati pravo da se okupljaju, uz ili bez određenih ograničenja, da bi branili svoje stručne i profesionalne interese.»<sup>33</sup>

*Derogiranje* ljudskih prava, kako kolektivnih tako i individualnih, odnosi se na određene izvanredne okolnosti odnosno izvanredno stanje, koje može nastati u svakoj državi i svakom društvu. Ono, u pravilu, nastaje u vrijeme rata ili drugog izvanrednog stanja koje ugrožava opstanak naroda. Tada «svaka visoka ugovorna strana može, u opsegu koji je strogo određen potrebama tih izvanrednih prilika, poduzeti mjere koje derogiraju njezine obveze», ali «uz uvjet da te mjere nisu nespojive s njezinim ostalim obvezama po međunarodnom pravu.» U tom slučaju zemlja koja to čini mora u iscrpno obavijestiti glavnog tajnika Vijeća Europe o mjerama koje je poduzela i razlozima zbog kojih je to učinila. Također i o prestanku djelovanja tih mjera i ponovnoj punoj primjeni poštivanja svih ljudskih prava i sloboda. Pritom, ona ne može derogirati pravo na život, te zabranu mučenja, ropstva i prisilnoga rada.<sup>34</sup> Ali, može derogirati pravo na štrajk, jer bi bio apsurd da radnici štrajkaju u vrijeme kada je ugrožen opstanak cijelog naroda.

**Pravo na kolektivno pregovaranje** povezano je s pravom na kolektivne industrijske akcije, kakva je i pravo na štrajk. Zato i Europska socijalna povelja (izmijenjena) pravo na štrajk regulira u sklopu prava na kolektivno pregovaranje, obvezujući zemlje članice da priznaju «pravo zaposlenika i poslodavaca na kolektivnu akciju u slučaju interesnih sukoba, uključujući i pravo na štrajk, ograničeno obvezama koje mogu proizaći iz prethodno prihvaćenih kolektivnih ugovora.»<sup>35</sup> Drugim riječima, pri organiziranju i provođenju prava na štrajk socijalni partneri obvezni su ne samo voditi računa o zakonskim ograničenjima već, također, i onim koje su sami predvidjeli zaključenim kolektivnim ugovorima.

Pored rečenog, pravo na kolektivno pregovaranje također uključuje obveze:

- promicanja paritetnih savjetovanja između zaposlenika i poslodavaca;
- promicanja i uspostave mehanizama dragovoljnog pregovaranja, uvijek kada je to potrebno i prikladno radi uređivanja uvjeta zaposlenja kolektivnim ugovorima;

<sup>31</sup> V. članak 8, stavak 2. Međunarodnog pakta o ekonomskim socijalnim i kulturnim pravima.

<sup>32</sup> Smjernice o radnom zakonodavstvu, Ženeva, 2001. str. 22.

<sup>33</sup> Smjernice., isto, str. 23.

<sup>34</sup> V. odredbe članka 15. europske Konvencije o zaštiti ljudskih prava.

<sup>35</sup> V. odredbe članka 5. i 6. Europske socijalne povelje (izmijenjene).

- promicanja i korištenja mehanizama mirenja i dobrovoljne arbitraže u cilju rješavanja kolektivnih radnih sporova među subjektima kolektivnih radnih odnosa.

*Socijalni dijalog*, koji se na dobrovoljnoj osnovi vodi između radnika, odnosno jednog ili više njihovih sindikata, s jedne, i poslodavaca, odnosno jedne ili više njihovih udruga, s druge strane, smatra se najboljom metodom dvostranog rješavanja svih kolektivnih radnih sporova. Međutim, u praksi je vrlo čest slučaj da se taj dijalog vodi na tripartitnoj osnovi, koja podrazumijeva uključivanje trećeg partnera, odnosno vlade kao predstavnika države.

## 9. Pravo na odgovarajući životni standard

Ljudsko dostojanstvo, kao jedna od temeljnih ljudskih vrednota, osigurava se i štiti također i odgovarajućim životnim standardom. Zato «svatko ima pravo na životni standard koji odgovara zdravlju i dobrobiti njega samoga i njegove obitelji uključujući prehranu, odjeću, stanovanje, liječničku njegu i potrebne socijalne usluge»<sup>36</sup> kao i pravo na zaštitu u slučaju socijalne ugroženost nastankom određenih socijalnih rizika. Isto tako, svakome se priznaje «pravo na uživanje najvišeg mogućeg standarda tjelesnog i duševnog zdravlja», što podrazumijeva prevenciju od profesionalnih i drugih bolesti kao i primjenu svih oblika zaštite životne i radne sredine.

Dostojan životni standard zaposlenika osigurava se primarno preko prava na plaću i odgovarajuću visinu plaće i drugih naknada. Međutim, sama plaća često nije dostatna za život u ljudskom dostojanstvu. Primjerice, pravo na stan i odgovarajuće uvjete stanovanja nije isključivo određeno visinom plaće, pa ga zaposlenik često ne može ostvariti bez stvaranja drugih pogodnosti kao što su povoljni uvjeti kreditiranja, kupnja građevinskog zemljišta i pribavljanje odgovarajućih dozvola gradnju. Napokon, ni najmanje nije svejedno kakve kvalitete će biti stan u kojem će živjeti radnik i njegova obitelj.

Međunarodno pravo obvezuje države na zaštitu od siromaštva, kako pojedincima tako i njihovim obiteljima.<sup>37</sup> Uvijek kad im prijeti opasnost od siromaštva i socijalne isključenosti sve su zemlje dužne poduzeti mjere prema tim subjektima radi promicanja dostupnosti zapošljavanja, obučavanja i obrazovanja, kulture, socijalne i medicinske pomoći i stanovanja.

Pravo na stan nije bilo predviđeno prvom europskom socijalnom poveljom, ali je izmijenjena europska socijalna povelja uvrstila i ovo pravo tako što je predvidjela da «svatko ima pravo na stan.» Jer, ako svatko ima pravo na stan, kao svoje ljudsko pravo, onda to pogotovo ima zaposlenik u radnom odnosu bez obzira koje poslove obavlja, u kojoj tvrtki radi i na kojem se radnom mjestu nalazi. Zato povelja obvezuje države članice na stvaranje uvjeta za učinkovito ostvarivanje ovoga prava.

Europska socijalna povelja obvezuje države potpisnice da promiču dostupnost ne bilo kakvog stana, već stana odgovarajuće kakvoće. Ona dostupnost stana vidi kao sredstvo borbe protiv beskućništva i drugih oblika asocijalnih ponašanja koje treba postupno odstranjivati, a po mogućnosti i ukinuti.

<sup>36</sup> V. odredbe članka 25. Opće deklaracije o ljudskim pravima i članak 12. Međunarodnog pakta o gospodarskim socijalnim i kulturnim pravima.

<sup>37</sup> Prema podacima FAO, danas u svijetu ima oko 842 milijuna gladnih.

Napokon, povelja obavezuje države članice na pozoran odnos prema osobama koje su socijalno ugrožene, pa ne raspolažu s dovoljno sredstava za pokriće stanarine. Za pravo, države imaju obvezu učiniti sve što mogu da takvim osobama troškove stanovanja učine prihvatljivim.

## 10. Pravo na jednakost pri zapošljavanju i radu

Biti jednak s drugim ljudima u svim svojim ljudskim pravima primarno se ogleda u pravu na rad, pravu na posao i svim pravima iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja. Jednakost u svijetu rada ima izuzetno važno mjesto a podrazumijeva isključenje nejednakosti i diskriminacije po svim osnovama. Primjena i dosljedno ostvarivanje tog temeljnog načela posebno je cijenjeno područje međunarodnog i europskog radnog i socijalnog prava. Brojne konvencije Međunarodne organizacije rada sadrže načela i norme kojima se odstranjuju svi mogući oblici diskriminacije u svijetu rada i to po bilo kojoj osnovi.

*Pojam diskriminacije* određen je u Konvenciji MOR-a broj 111 tako što se diskriminacija definira «kao bilo kakvo razlikovanje, izuzimanje ili davanje prednosti izvršeno po osnovi rase, vjere, političkog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, koja rezultira poništenjem ili ugrožavanjem jednakosti mogućnosti ili tretmana u zaposlenju ili zanimanju.» Kao što vidimo, već sama definicija u pravilu sadrži sve vrste i moguće osnove diskriminacije jednih od strane drugih, odnosno radnika od strane poslodavaca, a koje za rezultat ima ugrožavanje pune jednakosti pri zapošljavanju, radu, stručnom obrazovanju i osposobljavanju, visini plaće, članstvu ili ne pripadnosti sindikatu, socijalnom osiguranju, i slično. Pritom je bitno ustanoviti postoji li nejednak tretman po bilo kojoj navedenoj osnovi bez obzira na činjenicu je li postojala namjera. Jer, namjera vršenja diskriminacije za njezino definiranje i realno postojanje nije potrebna. To znači da diskriminacija po bilo kojoj osnovi nije uvjetovana nakanom za njezino ostvarivanje, već činjenicom njezinog realnog postojanja bez obzira na namjeru.

Diskriminacija u različitim zemljama ipak nije jednako zastupljena, niti pravno normirana. «U većem broju zemalja, ostvarenje načela jednakosti i nediskriminacije je zajamčeno prije svega nacionalnim ustavima, koji često sadrže opću odredbu o jednakosti, koja kaže da se svi građani imaju tretirati jednako; sve više suvremeni ustavi sadrže odredbe o jednakosti na radu. Štoviše, mnogi novi sveobuhvatni zakoni o radu sadrže prvo poglavlje o temeljnim načelima, koje sadrže opću izjavu koja se odnosi na jednak tretman i mogućnost zapošljavanja i zanimanja, kao i konkretne odredbe koje se odnose na načela poput jednake naknade za rad.»<sup>38</sup> Svaki oblik nejednakosti i diskriminacije po bilo kojoj osnovi, kako je suprotan temeljnim dokumentima o ljudskim pravima, još više je neprihvatljiv sa stajališta osnovnih vrela međunarodnog radnog i socijalnog prava.

<sup>38</sup> Smjernice o radnom zakonodavstvu, Isto, str. 267.

## Zaključak

Ljudska prava su novo, vrlo široko područje suvremenog sustava međunarodnog i europskog prava. Ovdje smo, u cilju bolje sistematizacije i klasifikacije, pokušali iz mnoštva vrela i normi o ljudskim pravima izdvojiti ona koja su jednovremeno ljudska, ali također i radna i socijalna prava. Ova je težnja motivirana činjenicom da ljudska prava obuhvaćaju mnogo šire područje pravnih znanosti nego što je oblast radnoga i socijalnog prava. Međutim, također bi bilo pogriješno pomišljati kako su sva prava iz oblasti rada, zapošljavanja, zaštite na radu, socijalnog osiguranja i socijalne zaštite, ujedno i ljudska prava.

*Teškoće* razgraničenja ljudskih radnih i socijalnih prava, od onih koja to nisu, prije svega stvaraju sami dokumenti o ljudskim pravima koji ne sadrže nikakve kriterije razgraničenja, a koji također imaju nejednak pristup tretmana i identifikacije radnih i socijalnih prava, kao ljudskih prava. Gospodarska i socijalna ljudska prava razučena su u raznim međunarodnim dokumentima, kao najvažnijim vrelima ovih prava i nedjeljiva su od političkih, kulturnih i drugih ljudskih prava.

Područje međunarodnih ljudskih prava vrlo je široko. Njihova nedovoljna preciziranost, a osobito nezaštićenost zbog nepostojanja konkretnih instrumenata i mehanizama zaštite, stavlja sve znanosti, a osobito suvremenu pravnu znanost, pred nove kušnje i izazove.

Suvremeno radno i socijalno pravo ima posebnu zadaću daljnje teorijske, praktične i normativne obrade onog dijela ljudskih prava koje nazivamo gospodarskim i socijalnim pravima. Iako se ona praktično neodvojiva od političkih, kulturnih i drugih ljudskih prava, ipak ima mnogo razloga identificirati ih, a zatim im posvetiti posebnu pozornost u okviru radnog i socijalnog prava, kao što će druge pravne znanosti isto učiniti u vlastitim okvirima za ona ljudska prava koja im u naravi pripadaju.

Kao primarno gospodarska i socijalna ljudska prava identificirali smo: 1. pravo na rad; 2. pravo na zaštitu od nezaposlenosti; 3. pravo na socijalnu sigurnost; 4. pravo na socijalnu zaštitu i pomoć; 5. pravo na pravične i povoljne uvjete rada; 6. pravo na sigurnost i zaštitu zdravlja pri radu; 7. pravo na pravičnu plaću i odgovarajuće naknade; 8. pravo udruživanje, štrajk i kolektivno pregovaranje; 9. pravo na odgovarajući životni standard; i 10. pravo na jednakost pri zapošljavanju i radu.

Navedena prava u naravi su vrlo složena:

**Pravo na rad** pretpostavlja i uključuje slobodu rada, pravo rada, pravo na posao i pravo na zakonit prestanak radnog odnosa, odnosno raskid ugovora o radu.

**Pravo na socijalnu sigurnost** podrazumijeva uspostavu sustava socijalne sigurnosti i obvezu socijalnog osiguranja zaposlenika od rizika starosti, bolesti, ostanka bez zaposlenja, invalidnosti i smrti.

**Pravo na socijalnu zaštitu, skrb i pomoć**, iako u širem smislu spada u socijalnu sigurnost, predstavlja ipak posebno pravo, jer nije vezano za socijalno osiguranje i ostvarivanje prava iz tog osiguranja, već primarno za stanje ugroženosti i socijalne potrebe čovjeka i zaposlenika.

**Pravo na pravične i povoljne uvjete rada** predstavlja posebno složeno ljudsko pravo. Ono uključuje razumno trajanje dnevnoga i tjednog rada; plaćene državne praznike i vjerske blagdane; plaćeni godišnji odmor od najmanje četiri tjedna; tjedni i dnevni odmor; zaključen ugovor o radu između radnika i poslodavca; poseban tretman i plaće-

nost noćnog rada, kao i zahtjev za otklanjanjem svih rizika koji predstavljaju opasnost po život, tjelesni integritet i zdravlje zaposlenika.

**Pravo na udruživanje**, podrazumijeva ne samo pravo radnika na udruživanje u sindikat već i pravo drugog subjekta radnog odnosa na vlastite udruge poslodavca. Međutim, ostvarivanje ovoga prava često je nemoguće bez postojanja i realizacije prava na štrajk, a ono opet pretpostavlja pravo na kolektivno pregovaranje u cilju mirnog rješavanja kolektivnih radnih sporova. Primjena metode *tripartizma* i tripartitnog socijalnog dijaloga između sindikata, poslodavaca i države ne odnosi se samo na sastav tijela Međunarodne organizacije rada ili Gospodarsko – socijalnih vijeća unutar država, već također i na složeni proces socijalnog dijaloga. Bez prava na kolektivno pregovaranje u složenom procesu socijalnog dijaloga nastajale bi nesagledive štete po sva tri subjekta socijalnog dijaloga, a gotovo bi nemoguće bilo doći do prihvatljiva sadržaja kolektivnih ugovora za njegove potpisnike.

**Pravo na odgovarajući životni standard** uključuje i pravo na stan odgovarajuće kakvoće, a ono je ujedno i sredstvo borbe protiv beskućništva i drugih oblika asocijalnih, u pravilu, društveno štetnih ponašanja.

**Pravo na jednakost pri zapošljavanju i radu**, iako povezano s pravom na rad i pravom na zaštitu od nezaposlenosti, ipak predstavlja posebno pravo koje primarno ima smisla u težnji za eliminacijom i isključenjem svih oblika diskriminacije pri zapošljavanju i radu, bez obzira je li postojala ciljana nakana za vršenje diskriminacije.

Pored navedenih, u ova prava spadaju i ona socijalna ljudska prava koja su u naravi prosta kao što su, primjerice, **pravo na zaštitu od nezaposlenosti**, **pravo na socijalnu zaštitu**, **skrb i pomoć**, **pravo na pravičnu plaću** i **naknade** i **pravo na jednakost pri zapošljavanju**.

Kao što visina plaća i ukupnih socijalnih davanja bitno utječu na cijenu rada, tako isto cijena rada bitno utječe na troškove proizvodnje i cijenu robe i usluga te konkurentsku sposobnost privrednih subjekata na unutarnjem i međunarodnom tržištu. Europsko radno i socijalno pravo mnogo je više usmjereno na probleme socijalne sigurnosti, socijalne zaštite i skrbi za zaposlene i sve socijalno ugrožene osobe, koje su u stanju socijalne potrebe. Njegova primjena osigurava svakoj zemlji atribut ne samo pravne već i socijalne države.

Iako je ostvarivanje najviše razine ljudskih prava i sloboda ustavna obveza, a međunarodni dokumenti o ljudskim pravima sastavni su dio Ustava Bosne i Hercegovine, ipak u cjelokupnom poraću svojevrzne međunarodne protektorske uprave u ovoj zemlji nije došlo do podizanja ljudskih prava na tu željenu razinu. Dapače, mnogi autori konstatiraju samo odgovarajuće blage pomake, ali ujedno stalno upozoravaju na alarmantno stanje popraćeno stalnim kršenjem ljudskih prava na svim razinama društvene organizacije. Gospodarska i socijalna prava osobito su čestim predmetom ugroženosti i indikatorom nezadovoljavajućeg položaja onih koji posao traže. A velikim dijelom i onih koji ga imaju, ali ne primaju pravičnu plaću, ili je ne primaju redoviti, ili pak, nisu socijalno osigurani. U uvjetima općeg siromaštva posebno je ugroženo pravo na zaštitu od nezaposlenosti i pravo na rad. Posljedica toga je osjećaj besperspektivnosti, koji izaziva odlazak na rad u inozemstvu, osobito školovanih, mladih i visokostručnih kadrova. Pojavu koja je danas poznata po nazivom «odljev mozgova».

U Bosni i Hercegovini potrebno je stvoriti jedinstveno unutarnje tržište rada, usluga i kapitala, uz poduzimanje svih potrebnih reformi i uz uspješno istodobno otklanjanje mnogih prepreka na unutarnjem i međunarodnom planu da bi se ova zemlja po-

stavila na zdrave ekonomske osnove i kako bi onda mogla zadovoljiti sve međunarodne radno - pravne i socijalne standarde. Bosna i Hercegovina danas je najsiromašnija zemlja Europe, jer po ukupnoj razvijenosti zauzima posljednje mjesto. Bijeg sa začelja na ljestvici razvijenosti ona može napraviti samo ako izvrši temeljite reforme u svim oblastima života i zadovolji propisane standarde za priključenje Europskoj uniji, osobito u domeni gospodarskih i socijalnih ljudskih prava i sloboda. Prva pretpostavka za to jesu radikalne ustavne promjene i reforme u oblasti radnog i socijalnog zakonodavstva, mirovinskog, zdravstvenog, obrazovnog sustava i sustava zapošljavanja.

Preko tih reformi ona treba i može postati stabilnom i samoodrživom pravnom i socijalnom državom, utemeljena na vladavini zakona, reda, rada i poretka i koja će biti u stanju uspješno gospodariti svim svojim prirodnim, ekonomskim i ljudskim resursima, bez strane intervencije i svojevrsnog međunarodnog protektorata, koji nije ispunio nade i očekivanja građana i naroda ove zemlje. A niti onih koji su ga uspostavili.

### Literatura:

#### a) knjige:

1. Roger Blanpain, *Labour law*, THE HAGUE/LONDON/NEW YORK, 2002.
2. G. Friedmann – P. Naville, *Sociologija rada*, Sarajevo, 1972.
3. Miller – Form, *Industrijska sociologija*, Zagreb, 1966.
4. Tomas Buergethal, *Međunarodna ljudska prava*, Sarajevo, 1998.
5. Dedić – Gradašćević, Sijerčić, *Temelji međunarodnog radnog prava*, Sarajevo, 2000.
6. M. Kenović – S. Dedić, *Osnove radnog prava*, Sarajevo, 1995.
7. S. Arsenov, *Pravo na rad i tržište radne snage u teoriji i praksi* (Zbornik radova), Beograd, 1999.
8. B. Žepić, *Radno i socijalno pravo*, «LOGOS» Split, 2001.

#### b) zbornici:

1. Smjernice o radnom i socijalnom pravu, Ženeva, 2001.

#### c) dokumenti:

1. Opća deklaracija o ljudskim pravima,
2. Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima,
3. Europska konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda (izmijenjena),
4. Pariška povelja za novu Europu

#### d) zakoni:

1. Zakon o radu FBiH,
2. Zakon o radu R Hrvatske

## ECONOMIC AND SOCIAL HUMAN RIGHTS

### Summary

Economic and social human rights, prescribed by international documents on human rights, and especially by the International Treaty on Economic, Social and Cultural Rights, European Convention on Protection Human Rights, and European (amended) Social Charter, have an immense importance for further economic, human and every other progressive development on both international and domestic field. Those rights are specifically identified and separately considered in this work from the angle of the Work and Social Law.

It is necessary to create a unique inner work, services and capital market in Bosnia and Herzegovina, with undertaking all the necessary reforms and with the simultaneous removing numerous obstacles in domestic and international plan, so that this country could be put onto healthy economic bases, and then it could meet all the international working legal and social standards. Today, Bosnia and Herzegovina is the poorest country in Europe, because by its total development it occupies the last position. The escape from the bottom of this scale of development can be made only if it does thorough reforms in all the spheres of life and meets standard prescribed for entering the European Union. Especially so in the domain of economic and social human rights and freedoms. The first presupposition for that are radical constitutional changes and reforms in the sphere of work and social legislation, pension, healthy and educational system, as well as the system of employment.

Through these reforms it should and could become a stable and self-sustained legal and social state, founded on the rule of law, order, work and establishment, which would be able to successfully manage on its own all its natural, economic and human resources, without foreign intervention and without a specific international protectorat, which has not fulfilled hopes and expectations of the citizens and nations in this country. Nor of those who established it.

*Key Words:* human rights, human freedoms, right to work, (un)employment, social security, social protection, work conditions, salaries, associations, (non)discrimination.