

UDK: 349.2 (430)  
izvorni znanstveni rad  
primljen 1. veljače 2005.

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

## KLASIFIKACIJA EUROPSKOGA RADNOG I SOCIJALNOG PRAVA

Europsko radno i socijalno pravo je novija radno-pravna disciplina, koja se nalazi u fazi postupnog konstituiranja, osamostaljivanja i afirmiranja, kako bi zauzelo svoje pravo mjesto koje mu pripada u sustavu pravnih znanosti. Budući da se ono već u ovoj fazi postupno uvodi u sustav pravne naobrazbe na dodiplomskom i postdiplomskom studiju, kako u svijetu tako isto u Bosni i Hercegovini i Republici Hrvatskoj, autor smatra nužnim odrediti njegov odnos spram drugih srodnih pravnih disciplina, a također izvršiti njegovu klasifikaciju radi lakšeg proučavanja, sistematiziranja i eksplikacije.

Osobito je važno raspraviti odnos između Međunarodnog radnog i socijalnog prava, koje nastaje normativnom djelatnošću Međunarodne organizacije rada, s jedne, te nacionalnog prava pojedinih europskih država, koje u širem smislu promatranja također spada u europsko pravo, s druge strane. Važno je, također, u ovoj fazi razvitka Europskog radnog i socijalnog prava raspraviti o njegovom odnosu naspram ljudskih prava i sloboda, ili kako se to sve više govori naspram «pravu ljudskih prava» budući da i neka (ali ne sva) radno-socijalna prava spadaju u ljudska prava i slobode.

Uočavajući postojanje većeg broja ovih prava, autor ih klasificira 1. prema subjektima radnih odnosa - na individualno i kolektivno radno pravo; 2. prema donositeljima akata - na komunitarno i nekomunitarno; 3. prema statusu radnika ili osiguranika - na europsko radno pravo i europsko socijalno pravo; 4. prema podjeli rada na javni i privatni sektor - na europsko javno i europsko privatno radno pravo, i 5. prema načelu podređenosti i nadređenosti - na nacionalno i nadnacionalno pravo.

Autor se ne slaže s tvrdnjama i stavovima onih koji europskim radnim pravom smatraju samo pravo bivših europskih zajednica, odnosno da je to danas samo i isključivo pravo Europske unije. To pravo u užem smislu shvaćanja jest okosnica i najvažniji dio europskog individualnog radnog prava. Međutim, europsko kolektivno pravo razvijenije je i u međunarodnom, ali i u nacionalnim pravima pojedinih europskih država. Pored toga, onaj dio akata i normi europskoga prava koje stvara i nadzire Vijeće Europe, a osobito dio njegova socijalnog prava, znatno je razvijenije nego što je u pravu Europske unije. Zato u širem smislu promatranja i to pravo spada u europsko radno i socijalno pravo.

Nastanak zajedničkog europskog tržišta, kao primarnog cilja zdravog ekonomskog razvitka, utemeljenog na konkurentnosti različitih proizvođača roba i vršitelja usluga, te svekolike ekonomske, pravne i političke integriranosti kao ideala europskog ujedinjenja, nemoguće je zamisliti bez ujednačavanja individualnih

i kolektivnih, radnih i socijalnih, privatnih i javnih, nacionalnih i nadnacionalnih prava, s područja rada i socijalnog osiguranja. Zato su postanak, razvitak i perspektive europskog radnog i socijalnog prava jedna od važnih pretpostavki za stvaranje ujedinjene Europe budućnosti.

## Uvod

**Europsko radno i socijalno pravo**<sup>1</sup> nalazi se u procesu vlastita nastajanja i razvika, što znači da ono nije definitivno formirano i potpuno osamostaljeno u odnosu na druge grane prava. Pa ipak, ono se sve više razvija, što dokazujemo činjenicom da su o njemu već napisane značajne knjige i da se ono u sve većem broju zemalja uvodi u sustav pravničke naobrazbe na redovitom i poslijediplomskom studiju, kao samostalna nastavna i znanstvena disciplina. Radi se o relativno novoj pravnoj radno-pravnoj disciplini.

Europa, kojoj zemljopisno i povijesno pripadamo, za koju se intenzivno pripremamo i koju priželjkujemo, nalazi se u stalnom procesu integracije. Ali, kao što nema jedinstvene Europe bez jedinstvenog europskog tržišta, tako nema niti može nastati jedinstveno europsko tržište bez jedinstveno uređenog i izravno primjenjivanog europskog radnog i socijalnog prava. Ovo iz jednog prostog razloga što se ne može utvrditi jedinstvena cijena rada, koja bitno utječe na cijenu roba i usluga, bez približno jednakog položaja radnika u radnom odnosu i osiguranika u socijalnom osiguranju. Međusobna zdrava konkurencija proizvođača različitih roba i usluga, kao važna pretpostavka zajedničkog tržišta i podjednakih uvjeta privređivanja, moguća je samo ako oni startaju s jednakih startnih pozicija. One su ujednačene samo onda kada radnici imaju i ostvaruju jednaka prava na plaću, uplaćuju jednak doprinos za socijalno osiguranje, primaju podjednake naknade za privremenu spriječenost raditi zbog bolesti, naknade za korištenje godišnjih odmora te druga prava iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja. Da i ne govorimo o tome kako ni jedna članica Europske unije ili druga europska zemlja ne može biti stabilna, niti čimbenik europske stabilnosti, ukoliko nije ne samo pravna i ekonomska već ujedno i socijalna država. Napokon europsko pravo od značenja je i za zemlje koje nisu članice Europske unije. «**Europskom pravu**, pa tako i europskom radnom pravu, pripada veliko značenje za države – nečlanice, tj. buduće države članice. Naime, svaka država koja želi postati članicom EU mora ispuniti određene uvjete kako bi po svom priključivanju mogla funkcionirati u okviru njezinog sustava i utvrđenih pravila. Ti uvjeti odnose se na:

- stabilnost institucija koje osiguravaju demokraciju, pravnu državu, poštovanje ljudskih prava i prava manjina;
- postojanje djelotvornog tržišnog načina privređivanja;
- sposobnost privrednih subjekata da izdrže tržišni pritisak na jedinstvenom tržištu, te
- sposobnost preuzimanja obveza koje proizlaze iz članstva, a prije svega provedba ciljeva političke, ekonomske i monetarne unije.

<sup>1</sup> O pojmu europskog radnog i socijalnog prava ovdje se neće raspravljati budući je autor to pitanje izložio u drugim radovima.

Uz ove uvjete, države buduće članice moraju **u potpunosti uskladiti svoje zakonodavstvo, tj. u potpunosti usvojiti i provesti pravo Europske unije.**<sup>2</sup> Navedeni uvjeti poznatiji su kao «Kriteriji iz Kopenhagena.»

Bitni razlozi europskog zajedništva nalaze se u njezinu zemljopisnom, kulturnom i ekonomsko-socijalnom jedinstvu, koji su važna pretpostavka političkog jedinstva. Unatoč povijesnom sukobljavanju i međusobnom ratovanju, a i danas vidljivim međusobno različitim pogledima i interesima. To se pokazalo i prigodom izrade i donošenja Ustava Europske unije, kojega je nedavno u Rimu potpisalo 25 država članica, a koji se sada nalazi u procesu ratifikacije pred njihovim mjerodavnim nacionalnim tijelima.

Konačno donošenje Ustava Europske unije, koji sadrži i bitne odredbe koje se tiču europskog radnog i socijalnog zakonodavstva, predstavljati će vrlo važan korak prema afirmaciji i daljem razvitku europskog radnog i socijalnog prava. Zato je ono sve poznatije unatoč još uvijek nedovoljnoj razvijenosti i unificiranosti, sve obimnije unatoč potrebe za racionalizacijom i ostavljanjem prostora za nacionalna zakonodavstva i sve više cijenjeno u međunarodnim relacijama, unatoč težnji za umanjivanjem njegova značenja. Jer, jedinstvenog europskog tržišta nema i ne može biti bez ujednačavanja uvjeta rada i podizanja zdrave međusobne konkurencije različitih proizvođača. Zato je Europska komisija predstavljajući smjernice za zajedničku politiku 25 zemalja članica «kazala da je potrebno učiniti puno više na poticanju europske konkurentnosti putem zdravijih državnih financija, **reformi tržišta rada**, produktivnijih ulaganja i integriranih tržišta» te je upozorila da «unatoč reformama koje su učinjene na tržištima rada nekoliko zemalja članica EU, ukupne **stope zaposlenosti stagniraju**, a rast produktivnosti pada.»<sup>3</sup>

## 1. Odnos europskog radnog i socijalnog prava prema drugim pravnim disciplinama

### 1.1. Međusobni odnos međunarodnog i europskog radnog i socijalnog prava

**Međunarodno** radno i socijalno pravo čini cjelokupan sustav međunarodnih institucija, pravnih akata i normi koje donosi i čiju provedbu nadzire i osigurava Međunarodna organizacija rada kao specijalizirana organizacija Ujedinjenih naroda. «Pod međunarodnim radnim pravom podrazumijeva se međunarodno javno i međunarodno privatno pravo; obično se prvo naziva *međunarodno radno pravo*.»<sup>4</sup>

**Sličnosti** između Međunarodnog i Europskog radnog i socijalnog prava jednako otežavaju, kao što razlike potpomažu uspjeh njihova međusobnog razgraničenja. Naravno, najveća je njihova sličnost u tome što su i jedno i drugo međunarodna prava, ako ih se promatra iz kuta nacionalnih zakonodavstava pojedinih država. Goleme sličnosti također postoje i glede načela kojima se rukovode, članstva europskih zemalja u Međunarodnoj organizaciji rada, njihovoj obveznosti da provode akte i norme te svjetske organizacije i ispunjavaju druge uvjete koje im ona postavlja, i slično. Sličnosti postoje

<sup>2</sup> S. DEDIĆ, - J. GRADAŠČEVIĆ-SIJERČIĆ, Radno pravo, Pravni fakultet, Sarajevo, 2003., str. 125.

<sup>3</sup> Prema pisanju Večernjeg lista od 28. 1. 2005., str. 17.

<sup>4</sup> A. RAVNIĆ, Osnove radnog prava, Pravni fakultet, Zagreb, 2004. str. 571.

i glede međusobne povezanosti, permanentne interakcije, težnji ka sve većoj integriranosti, internacionalizaciji prava i njihovoj kodifikaciji.

**Razlike** su brojnije i korisnije za razgraničenje, koje je ipak teško postići u nekom apsolutnom smislu. Jer, europsko radno i socijalno prava neraskidivo je mnogim nitima povezano s međunarodnim, ne samo glede vlastita postanka i razvitka, već i glede mnogih drugih pitanja. Proizlaze iz činjenice da je europsko pravo regionalno, izravno obvezujuće i nadnacionalno, te da ima razvijeniji sustav nadzora i primjene.

*Regionalni karakter* europskog u odnosu na međunarodno pravo, koje je univerzalno i važi za sve članice Međunarodne organizacije rada, najvažniji je element njihova razlikovanja. Europa je samo jedna u nizu velikih svjetskih regija. Zato, promatrano s razine svjetske organizacije, *europsko pravo u biti je regionalno pravo*. Štoviše, ono ne obvezuje ni sve europske zemlje, već samo one od njih koje su članice Europske unije, odnosno Vijeća Europe. Naravno, to će vrijediti samo do onoga vremena kada će se Europa potpuno ujediniti, tako da nijedna europska zemlja neće ostati po strani, a da nije zahvaćena integrativnim procesima i odnosima koji su karakteristični za sadašnja međunarodna kretanja.

*Akti*, odnosno vrela Međunarodne organizacije rada uglavnom su konvencije i preporuke te njihovi popratni protokoli. Oni nisu isti niti imaju isti stupanj obveznosti kao, primjerice, akti Europske unije. Dok se prvi ne primjenjuju izravno, podliježu ratifikaciji i usuglašavanju nacionalnog zakonodavstva, potonji imaju izravan obvezujući karakter, ne podliježu ratifikaciji, niti odgađanju primjene do usklađivanja domaćih propisa, jer to nije obvezno činiti.

Veći stupanj standardizacije i kvalitete prava u europskom nego u međunarodnom radnom pravu, zbog golemih razlika u stupnju razvijenosti zemalja članica. Razvijene europske zemlje, članice Vijeća Europe i Europske unije, ujedno su članice Međunarodne organizacije rada, pa su nakon ratifikacije dužne primjenjivati njezine akte i norme, kao i druge nedovoljno razvijene države. Međutim, standardi prava i stupanj radno - pravne i socijalne zaštite u međunarodnom je radnom pravu mnogo manji, za razliku od razvijenih europskih država. Kao članice MOR-a, europske države i njihove asocijacije ne mogu smanjivati, ali mogu povećavati međunarodne radno - pravne standarde. Upravo to čine razvijene europske zemlje, koje svojim građanima mogu osigurati znatno višu razinu prava te radno - pravne i socijalne zaštite.

Međunarodna organizacija rada sa sjedištem u ŽENEVI upravo nastoji poticati razvijene europske i druge zemlje da pri izradi vlastita Zakona o radu nastoje razvijati više standarde prava te radno - pravne i socijalne zaštite u svojim pravnim sustavima, od onih na koje ih obvezuju njezine konvencije i preporuke. U tom smislu «smjernice odražavaju jasne stavove MOR-a u svezi s reformom radnog zakonodavstva, koji naglašavaju tripartitni pristup i socijalni dijalog, potrebu primjene temeljnih načela i prava na radu i ratificiranih konvencija MOR-a, i potrebu uzimanja u obzir komparativnog radnog zakonodavstva, kao i socijalno, gospodarsko i pravno okruženje svake države kada se vrši revizija ovog zakonodavstva.»<sup>5</sup> To socijalno, gospodarsko i pravno okruženje u europskom je prostoru znatno povoljnije i kao takvo omogućuje mnogo višu razinu radnih prava, socijalnog osiguranja i socijalne zaštite. Usto, takva je standardizacija i zaštita primjerena socijalnoj tradiciji, koja je u europskom pravu, povijesno promatrano, daleko više uvažavana nego, primjerice, u američkom.

<sup>5</sup> Smjernice o radnom zakonodavstvu, ŽENEVA, 2001., str. 3.



Međutim, bez obzira na stupanj razvijenosti pojedinih regija ili država nacionalno radno zakonodavstvo općenito pridonosi ostvarivanju važnih ciljeva društvenog razvika svake zemlje. U tom smislu «radno zakonodavstvo koje odgovara suvremenim ekonomskim i socijalnim izazovima može ispuniti **tri osnovna zadatka upravljanja**:

- može uspostaviti pravni okvir koji će omogućavati produktivne individualne i kolektivne radne odnose i dosljedne, učinkovite i pouzdane ishode koji rezultiraju iz tih odnosa;
- može poslužiti kao važno sredstvo za demokraciju na radnom mjestu, time što će osigurati okvir za poslodavce, djelatnike i njihove predstavnike da ostvaruju međusobnu interakciju na radnom mjestu;
- može predstavljati jasan i trajan podsjetnik i jamstvo temeljnih načela prava na radu koji su široko društveno prihvaćeni preko nacionalnih zakonodavnih procesa, i može uspostaviti procese pomoću kojih se ova načela i prava mogu ostvarivati.»<sup>6</sup> *Dakako, njihov učinak neće i ne može biti jednak u nedovoljno razvijenim kao u ekonomski razvijenim zemljama i zemljama zrele demokracije, ali se posvuda može očekivati njihov pozitivan utjecaj na upravljanje procesima i odnosima u sferi rada i socijalnog osiguranja.*

Odnosi Europske unije i Vijeća Europe, prema Međunarodnoj organizaciji rada, uređeni su osnivačkim ugovorom ranije Europske zajednice, koja se postupno transformirala u Europsku uniju. Ugovor obvezuje Europsku komisiju na ostvarivanje tijesne suradnje s Vijećem Europe, na jednoj, i Međunarodnom organizacijom rada, na drugoj strani. S vremenom su ti odnosi postajali sve bliži i aktualniji, ne samo zbog povećanja broja članica Europske unije već također i zbog sve veće integracije svijeta i utjecaja globalizacije. U cilju unapređenja suradnje Europska unija i MOR-a su 1989. godine razmijenili pisma o međusobnoj suradnji, unapređivanju radno-pravnih standarda, povećanju uposlenosti i mjera koje u tom pravcu treba poduzeti, međusobnoj razmjeni stečenih iskustava, širenju kvalitete i sadržaja socijalne politike i unapređivanju socijalnog dijaloga. Povremeno se održavaju međusobni sastanci na visokoj razini u cilju daljnjeg razvijanja suradnje, pripreme planova zajedničkih aktivnosti i redovitim održavanju međusobnih kontakata predsjednika Europske komisije i generalnog tajnika MOR-a. Na potrebu i obvezu bliske međusobne suradnje ukazao je i europski Sud pravde. Jer, bez obzira na sve, složenost odnosa između MOR-a kao svjetske organizacije, na jednoj, i Europske unije i Vijeća Europe, na drugoj strani, ipak je vrlo naglašena. Tim prije i tim više što MOR-a kao svjetska organizacija ima pravo i može obvezivati samo pojedine svoje zemlje članice, ali ne i njihove regionalne organizacije.

Nadnacionalni karakter europskoga prava uzrokuje probleme osobito onda kada zemlje članice Europske unije ratificiraju međunarodne konvencije MOR-a ako su, i kada su one suprotne pravu Europske unije. Rješenje je moguće tražiti u pravcu da Unija zastupa svoje članice u organima i tijelima MOR-a, da za njih preuzima obveze i snosi odgovornost, što neće biti sporno kada bude usvojen Ustav Europske unije i kada ona poprimi sve karakteristike složene države. Za sada je to još uvijek pravno neregulirano i ostaje otvoreno.

U vezi s pravnom regulativom danas je još uvijek aktualno pitanje mogu li i moraju li članice MOR-a dati prioritet njezinim konvencijama u odnosu na propise Europske

<sup>6</sup> Smjernice o radnom zakonodavstvu, ŽENEVA, 2001., str.9.

unije i, obrnuto, može li Europska unija donositi propise i obvezivati članice drukčije od onoga na što ih obvezuju akti međunarodnog radnog prava? Treba, također, imati u vidu da se preuzimanju obveza svojih članica prema MOR-u suprotstavljaju sindikalne udruge i udruge poslodavaca, zbog činjenice da su načelo tripartizma i socijalnog dijaloga još uvijek znatno razvijeniji u okvirima Međunarodne organizacije rada nego što su u Europskoj uniji. Iako Europska unija može zaključivati sporazume o udruživanju i ratificirati međunarodne ugovore, ipak Statut MOR-a za sada i još uvijek priznaje samo vlastite države članice, ali ne i njihove regionalne organizacije. Svakako da to nije nerješivo pitanje i da će ono u bližoj perspektivi i nakon stupanja na snagu Ustava Europske unije biti lakše rješivo i riješeno. Dotle su zemlje članice Europske unije i Vijeća Europe dužne provoditi konvencije i preporuke MOR-a, rukovoditi se istima načelima kao i druge zemlje i ne smanjivati razinu prava. Dakako, one mogu ta prava proširivati, povećavati, bolje precizirati i međusobno unificirati.

## 1.2. Odnos europskog radnog prava i ljudskih prava

U svom postupnom nastajanju i razvijanju europsko se radno i socijalno pravo na određenim pitanjima prepliće i ukršta s ljudskim pravima i slobodama, koje imaju tendenciju stalnog razvijanja i kodificiranja, tako da danas mnogi govore o činjenici da se sve više uspostavlja jedno novo «pravo ljudskih prava». U svojoj biti ljudska prava su sustav međunarodnih i domaćih pravnih akata, institucija i normi koji utvrđuje i štiti primarno prava pojedinca, a potom i prava određenih društvenih skupina. Budući da u radnom pravu tradicionalno postoji podjela na individualna i kolektivna radna prava, to se europsko radno i socijalno pravo i na jednom i na drugom susreće s ljudskim pravima i slobodama. «Kada je MOR uključen u pružanje pomoći zemljama kod provedbe reformi radnog zakonodavstva, dolazi do procesa koji je opredijeljen prema opravdanjima temeljnih ljudskih prava u zakonodavstvu, koji jamče temeljna načela i pravo na rad, kao i obvezu, koja je zajednička za odnosne zemlje, da nastoje osigurati poštovanje tih načela, kao i svih konvencija MOR-a koje su ratificirale.»<sup>7</sup>

Među znanstvenicima nije sporna podjela na individualna i kolektivna radna prava. Dapače, ona je ovdje u tradicionalnoj uporabi. Međutim, kada se radi o ljudskim pravima, među njima je sporno imaju li ljudske skupine svoja ljudska prava? Ili, preciznije, postoje li uopće kolektivna ljudska prava? Pođemo li od važne i nedvojbene sociološke pretpostavke da je čovjek društveno biće, da je njemu udruživanje u skupine nužno radi boljeg života i lakšeg opstanka te da skupine postoje tako što su sastavljene od ljudi kao pojedinaca i da njima služe, onda je jasno da se ne može isključiti postojanje kolektivnih ljudskih prava. Ne samo općenito već, također, i u sferi rada i radnog prava. Prema tome, ako je čovjek nedjeljiv na individualno i na društveno biće, onda su nedjeljiva i njegova prava.

Prema izloženom, ljudska prava primarno su individualna prava pojedinca. Sekundarno su i neka kolektivna prava, također ljudska prava. Tako udruživanjem pojedinih radnika u sindikat nastaje jedno novo sindikalno pravo. Ako je pravo na udruživanje ljudsko pravo, zar ugrožavanje tih prava nije kršenje ljudskih prava? Postavlja se, dakle,

<sup>7</sup> Smjernice o radnom zakonodavstvu, ŽENEVA, 2001., str. 13.

pitanje - ako netko zabranjuje rad sindikata, krši li ljudska prava? Ili, ako netko vrši genocid nad društvenim skupinama - narodom ili nacionalnom manjinom - krši li on ljudska prava? Odgovor je svakako pozitivan, jer tako piše i u međunarodnim dokumentima. «Sloboda udruživanja je pravo pojedinca da udružen s drugima, na relativno trajan način, ostvaruje svoje interese i ciljeve unutar i samo preko države. Vrste udruživanja zavise, naravno, od vrste ciljeva koji se žele postići udruživanjem pojedinca s drugima.»<sup>8</sup> Nastale udruge postaju pravni subjekti, nositelji određenih kolektivnih prava, koja se više ne daju u svemu svesti na individualna prava iz kojih su nastala. U istom smislu, svaki oblik diskriminacije pojedinca do kojeg dolazi samo zato što je on pripadnik ove ili one društvene skupine, bila ona nacionalna manjina, vjerska zajednica ili sindikalna organizacija, je narušavanje ljudskih prava, koje ne potječe od same individue, nego od njegove pripadnosti skupini. U tom smislu «zakonodavne djelatnosti i mehanizam nadzora koji je MOR-a ustanovila, da bi unaprijedila međunarodne standarde rada i nadzirala njihovo provođenje, tijekom godina značajno su pridonijeli poboljšanju uvjeta rada i razvoju međunarodnih ljudskih prava.»<sup>9</sup>

Svakako da sva radna prava nisu ljudska prava, niti se ljudska prava mogu i daju svesti na radna prava. Ali, da su neka radna i socijalna prava ujedno i ljudska prava, to ne bi trebalo biti sporno. Primarno su to individualna prava kao, recimo, pravo rada, ili pravo na rad, a sekundarno su to i neka kolektivna prava, kao što je pravo na udruživanje u sindikat i čitav sustav tzv. sindikalnih prava.

Ljudska prava nalaze se danas u procesu nastajanja, konsolidiranja, normativnog širenja, teorijskog promišljanja i uopćavanja te praktičnog iskušavanja. Ipak, ona su još uvijek krhka i lako lomljiva, nepriznata od nekih ortodoksnih jurista, kršena od gotovo svih država, nedorečena i institucionalno-pravno nedovoljno zaštićena.

## 2. Klasifikacija europskog radnog i socijalnog prava

Radi lakšeg proučavanja i razumijevanja njegove biti i sadržaja nužno je već sada, dok se ono nalazi u fazi vlastitog nastajanja i konstituiranja, pokušati napraviti njegovu klasifikaciju, bez obzira na sve poteškoće koje se pritom javljaju.

Kako svaka klasifikacija polazi od određenih kriterija kojima se služi za razvrstavanje pojmova, kategorija, institucija ili drugih važnih elemenata složene strukture neke cjeline, tako će nam i ovdje biti od koristi određeni **kriteriji klasifikacije**:

1. **Prema subjektima** na koje se odnosi i koji sudjeluju u zaključivanju radno-pravnih ugovora, razlikujemo europsko **individualno** i europsko **kolektivno** radno i pravo;
2. **Prema donositeljima akata** razlikujemo: **komunitarno** – (radno pravo Europske unije) i **ne komunitarno** pravo (radno pravo Vijeća Europe);<sup>10</sup>
3. **Prema statusu** radnika ili osiguranika na europsko **radno pravo** i europsko **socijalno pravo**;

<sup>8</sup> Č. SADIKOVIĆ, Europsko pravo ljudskih prava, Magistrat, Sarajevo, 2003., str. 111.

<sup>9</sup> T. BUERGENTHAL, Međunarodna ljudska prava, Magistrat, Sarajevo, 1989., str. 21.

<sup>10</sup> Tako, «prema drugima, europsko se radno pravo sastoji od komunitarnog i nekomunitarnog prava, odnosno od radnog prava europskih zajednica i Vijeća Europe. (RAVNIĆ 2004:654)

4. **Prema podjeli djelatnika na radnike i službenike, na europsko radno i europsko javno pravo;**
5. **Prema načelu podređenosti i nadređenosti, na nacionalno pravo i pravo Europske unije.**

Naravno, moguće su i druge i drukčije klasifikacije. No, za potrebe ove rasprave bit će dovoljno, pa ćemo dalju raščlambu zadržati u okvirima prethodne klasifikacije. Mogućnost različitog pojmovnog definiranja i različitog klasificiranja europskog radnog i socijalnog prava među znanstvenicima i teoretičarima s područja ove pravne grane nije prijemljiva. Na to utječu razni zemljopisni, politički, pravni, znanstveno-teorijski i drugi čimbenici. Međutim, ono što nije sporno jest činjenica da se ovo pravo teorijski, sadržajno, normativno i metodološki postupno sve više profilira u novu i samostalnu pravnu disciplinu, koja se počinje izučavati na sveučilištima i pravnim fakultetima mnogih europskih država. I to, ne samo u okvirima dodiplomske već, također, i poslijediplomske pravne naobrazbe. Taj dinamički trend njegovog nastanka i razvitka utoliko će više dolaziti do izražaja ukoliko procesi političke, ekonomske, gospodarske, tržišne i svake druge integracije europskih zemalja budu brži.

### 3. Europsko individualno pravo

U međunarodnom radnom i socijalnom zakonodavstvu koje se stvara i razvija pod utjecajem djelovanja Međunarodne organizacije rada (ILO) uobičajena je podjela na individualno i kolektivno radno pravo. Budući da su države Europe članice te najveće svjetske asocijacije, normalno je što se ta podjela iz međunarodnog prenijela u europsko, a zatim i u nacionalna zakonodavstva pojedinih europskih i drugih država.

**Europsko individualno pravo** razumijemo kao skup standardiziranih pojedinačnih prava radnika u radnom odnosu i osiguranika u socijalnom osiguranju, koja europske zemlje i njihove asocijacije predviđaju u nastojanju da ujednače i unaprijede radno-pravni i socijalni položaj pojedinaca. To su sva ona pojedinačna prava koja Europska unija, Vijeće Europe i njihove članice predviđaju i standardiziraju za radnike i osiguranike, nastojeći standarde Međunarodne organizacije rada u cjelini uvažiti, ali također podići na višu razinu, s obzirom na ekonomske i materijalne mogućnosti zapadno – europskih razvijenih država i njihovih asocijacija. Te standardizacije i kvalitativno poboljšanje nisu motivirani samo nastojanjem za jačanje položaja pojedinca već također i potrebom za stvaranjem jedinstvene cijene rada, kao bitne pretpostavke za stvaranje zdrave konkurencije gospodarskih subjekata na jedinstvenom europskom tržištu. Pritom dijelimo mišljenje po kojem su zakonodavne mjere u europskom individualnom pravu mnogo izraženije nego što je to na području kolektivnog prava, koje je mnogo više došlo do izražaja u međunarodnom nego u europskom pravu, kao rezultat djelovanja Međunarodne organizacije rada.

Nastojanje mjerodavnih tijela Europske unije, Vijeća Europe, drugih europskih asocijacija i pojedinih zemalja da standardiziraju i na višu razinu podignu normiranje, ostvarivanje i zaštitu prava pojedinca, ostvaruje se posebnom skrbi za realizaciju važnih načela europskog individualnog prava.



Danas nije sporno da su zakonodavne mjere Vijeća Europe i Europske unije u oblasti individualnog europskog radnog prava mnogo razvijenije, dok su one na području europskog kolektivnog prava nedovoljno razvijenije. Štoviše, one ovdje znatno zaostaju i za mjerama Međunarodne organizacije rada, koja se osobito angažirala na ustanovljavanju i zaštiti kolektivnih prava, među kojima se posebno ističe pravo na tripartizam i socijalni dijalog. Europske su asocijacije mnogo dalje otišle u onom dijelu individualnih prava koja nazivamo pravom zaštite na radu. Zapravo «u okviru europskog individualnog radnog prava širok prostor zauzima zaštita na radu, primarno putem tehničkog harmoniziranja. Ovo je posljedica, prije svega, jako izražene različitosti u pogledu tehničke radne zaštite u pojedinim državama članicama Europske unije, te nužnosti ujednačavanja i osiguravanja visokih standarda radne sigurnosti unutar europskog tržišta.»<sup>11</sup>

Zakonodavna aktivnost Europske unije uglavnom «obuhvaćaju četiri glavna aspekta:

1. pravo na **slobodu kretanja i izbora mjesta stanovanja** posloprimca (zaposlenika);
2. ostvarivanje načela **jednakosti i ravnopravnosti** u tretmanu zaposlenika;
3. **zaštitu na radu** – tehničko harmoniziranje;
4. osnovna **socijalna prava** zaposlenika.» (DEDIĆ, GRADAŠČEVIĆ-SIJERČIĆ 2000:27)

**Sloboda kretanja i izbora mjesta stanovanja** važna je pretpostavka ostvarivanja prava na rad u drugoj europskoj državi. Ako nezaposleni radnik pronađe posao u drugoj državi, odnosno ako zaposleni radnik pronađe bolji posao zbog kojega bi prešao raditi u drugoj zemlji, a pritom nema slobodu kretanja i nastanjivanja u istoj, onda se njegovo pravo na rad ne može realizirati. On je po osnovi državljanstva onemogućen zaposliti se i automatski je diskriminiran u odnosu na domaćeg radnika. U tom slučaju odsutnost slobode kretanja, nastanjivanja i zapošljavanja tada se zaustavlja kretanje radnika u potrazi za poslom na granici svake pojedinačne države. Tek po pribavljanju radne dozvole pravo na rad može se i ostvariti. Procedura pribavljanja radne dozvole za strane radnike u pravilu je komplicirana, uvjetovana činjenicom da nema domaćih nezaposlenih radnika koji hoće to zaposlenje, te eventualnim izdavanjem dozvole, ali u pravilu na ograničeno vrijeme trajanja. Sve to umanjuje pokretljivost radne snage i stvaranje jedinstvenog tržišta rada. Takvo je stanje bilo prije stvaranja Europske unije, a takvo je i danas za zemlje članice Vijeća Europe i njihove radnike, osim 25 zemalja članica Europske unije.

*Europska unija* je poduzela mjere i donijela potrebne propise koji omogućavaju slobodu kretanja, nastanjivanja i prihvatanja ponudjenog zaposlenja na teritoriju bilo koje države članice. «U pitanju je pravo državljana država članica da, na cijelom teritoriju Europske unije, imaju mogućnosti prihvatiti aktivnosti vezane za obavljanje rada i to osloncem na načela jednakosti u mogućnostima i tretmanu.» (DEDIĆ-GRADAŠČEVIĆ, SIJERČIĆ, 2003/137). Time su u biti stavljeni izvan snage nacionalni propisi pojedinih država koji su onemogućivali slobodu kretanja, nastanjivanja i zapošljavanja građana druge države na njihovom teritoriju. Međutim, kao što ćemo kasnije vidjeti, još uvijek su ostale neke mogućnosti koje i dalje mogu ograničavajuće djelovati na ostvarivanje tih prava i sloboda. Ono što je bio globalni cilj - stvaranje jedinstvenog ekonom-

<sup>11</sup> S. DEDIĆ, J. GRADAŠČEVIĆ-SIJERČIĆ, Temelji međunarodnog radnog prava, Pravni centar, Sarajevo, 2000. str. 28.

skog tržišta i tržišta rada, ali i ono što su bili popratni ciljevi: lakše zapošljavanje, veća pokretljivosti radne snage, izjednačavanje uvjeta rada, ujednačavanje cijene rada i slično, uglavnom je postignuto. Bez priznavanja prava na nastanjivanje i prava na prihvaćanje stvarno učinjene ponude za zaposlenje, sloboda kretanja ne bi, sama po sebi, bitno pridonijela ostvarivanju tih ciljeva. Tek u slučaju kada je strani radnik izjednačen s domaćim, kada je on jednako tretiran primjenom načela nacionalnog tretmana državljana država članica, sloboda kretanja dolazi do punog izražaja. To znači da svaki zaposlenik uživa prioritet pri zaposlenju i tretmanu kao i državljanin države u kojoj se zapošljava.

Prethodno stajalište podrazumijeva zabranu primjene, ili stavljanje izvan snage nacionalnih propisa pojedinih država koji bi značili pravno ograničavanje slobode djelovanja ekonomske zakonitosti ponude i potražnje za zaposlenjem. Međutim, ipak su ostale neke ograničavajuće mogućnosti, od kojih su dvije posebno važne. U pitanju je **zapošljavanje u državnoj upravi i poznavanje jezika** zemlje u kojoj se zapošljava.

*Zapošljavanje u državnoj upravi* ostavljeno je i dalje kao nacionalno pravo svake zemlje da na tim poslovima zapošljava svoje građane. U ovoj oblasti stranci nisu izjednačeni s domaćim aspirantima za rad u javnim službama i poslovima javne djelatnosti. Zapravo, tek je tumačenjem Europskoga suda napravljena razlika između zapošljavanja u službi i zapošljavanja na javnim poslovima. Zapravo, izuzeci zapošljavanja u javnoj upravi, po njegovom tumačenju, ne odnose se i na potpunu zabranu zapošljavanja u javnim službama, već samo na onim poslovima i radnim mjestima koja imaju javni karakter, ili na kojima njihovi izvršitelji imaju neka upravljačka ili izvršna ovlaštenja. To su u pravilu stručni poslovi javne uprave na kojima se rješava u upravnom postupku po zahtjevima građana, a ne i drugi pomoćno-tehnički poslovi. Na ovim drugim poslovima ne bi trebalo biti primijenjeno ograničavanje prava zapošljavanja stranaca.

*Poznavanje jezika* zemlje u kojoj se zapošljava izuzeto je iz ograničenja, što podrazumijeva da zemlje članice mogu strancima kao uvjet postavljati i zahtijevati poznavanje službenog jezika zemlje u kojoj se zapošljavaju, i to ne samo u državnoj upravi, već također i u privredi, odnosno u uslužnim i drugim djelatnostima. Taj uvjet se od kandidata – stranaca, može tražiti budući da nije izuzet i da se može propisivati kao poseban uvjet pri zapošljavanju. Kao takav, ukoliko ne bi bio fleksibilno primjenjivan, u praksi bi mogao biti preprekom za jednakost domaćih i stranih radnika, samim tim i korišten kao element za diskvalificiranje, a u najgorem slučaju i kao element za diskriminaciju stranih državljana u odnosu na domaće radnike.

*Priznavanje školskih diploma* i stručnih kvalifikacija također je važno jamstvo za slobodu kretanja. Napori koji se u tom smjeru poduzimaju mogu biti od presudnog značenja za ostvarivanje istinske slobode kretanja i jednakosti pri zapošljavanju. Za državljanke onih zemalja čije diplome i uvjerenja nisu izjednačeni s domaćim, do sada je izlaz bio prihvatiti poslove niže kvalifikacije od one koju imaju, a koji su u pravilu također manje plaćeni. Tek kada se izjednače strane s domaćim diplomama, izjednačuje se stranac s domaćim radnikom, pa ne mora biti prinuđen prihvatiti nepovoljnije i teže poslove i obavljati ih za manju plaću. «Prihvaćanje validnosti stručnih kvalifikacija stečenih u bilo kojoj državi članici predstavlja bitan element zajedničkog tržišta, u smislu stvaranja temeljnih pretpostavki za pokretljivost pojedinaca na tržištu rada.» ((DEDIĆ - GRADAŠČEVIĆ, SIJERČIĆ 2003/139).

**Jednakost i ravnopravnost u tretmanu zaposlenika** omogućuje izjednačavanje domaćih i stranih radnike tijekom trajanja zaposlenja. Ta jednakost u biti je onemogu-

ćavanje svake diskriminacije, ne samo po osnovu državljanstva, već i po bilo kojem drugom osnovu. Kao što su nejednakost i diskriminacija u biti isto, tako su isto jednakost i ne diskriminacija samo dva lica iste medalje. Drugim riječima, onemogućiti diskriminaciju po svim osnovama isto je što i osigurati jednakost radnika u mogućnostima i tretmanu. «Sva ljudska bića, bez obzira na njihovu rasu, vjeru ili spol, imaju pravo slijediti kako svoje materijalno blagostanje, tako i svoj duhovni razvitak u uvjetima slobode i dostojanstva, ekonomske sigurnosti i jednake mogućnosti.»<sup>12</sup> Osobitu važnost europsko individualno radno pravo pridaje ostvarivanju načela jednakosti u smislu jednakog nagrađivanja muškarca i žene za jednak rad. Isplaćivanje manjih plaća ženama nego muškarcima, bilo za isti rad, bilo za rad jednake vrijednosti, je tipična diskriminacija osoba ženskog spola, koja se često pojavljuje i u suvremenom svijetu rada. Nejednakosti između zarada muškaraca i žena koje imaju iste ili slične kvalifikacije često se pojavljuju i zato što se žene češće zapošljavaju u onim granama radnih aktivnosti i na onim poslovima koji su najlošije plaćeni, iako je riječ o radu jednake vrijednosti. Napokon, razlike koje pogađaju karijeru žene često su uzrokovane poteškoćama i nemogućnostima usklađivanja rada i majčinstva, ili izvršavanja nekih drugih obiteljskih obveza, kojima je žena dodatno opterećena za razliku od muškarca.

Ipak treba naglasiti da pored spolne postoje i mnoge druge osnove diskriminacije koje se često pojavljuju, a koje nastoji spriječiti europsko individualno pravo i institucije koje ga provode. To su: rasa, boja kože, nacionalna pripadnost, socijalno podrijetlo, religioznost, političko mišljenje, odnosno pripadnost ili nepripadnost nekoj političkoj stranci, i slično. Nastaje uvijek kada se pravi razlikovanje, izuzimanje ili davanje prednosti, po bilo kojem od navedenih osnova.

**Zaštita na radu** smatra se izuzetno važnim područjem, kojem europsko individualno radno pravo pridaje osobitu važnost. Temeljno načelo međunarodnog prava da čovjek nije roba i da se s njim ne može postupati kao sa stvari, pored drugih važnih načela koja se primjenjuju u radnim odnosima, posebno dolazi do izražaja na području zaštite na radu. Odgovarajuća zaštita radnika na radu, pored toga što je obvezna po odgovarajućim međunarodnim, europskim i nacionalnim propisima, u interesu je i države i poduzetnika budući da neadekvatna zaštita uzrokuje povrede na radu i profesionalne bolesti, a one su najveći uzročnici potpunog ili djelomičnog, odnosno trajnog ili privremenog gubitka sposobnosti za rad. «Nepodesna radna sredina, profesionalne bolesti i razne povrede radnika na radu značajni su uzročnici invalidnosti. Zato se zaštita radnika na radu pojavljuje kao jedna od značajnih mjera u prevenciji invalidnosti. Ona ima svestrano značenje, promatrali je s pravnog, ekonomskog, političkog ili socijalno-humanitarnog aspekta.»<sup>13</sup>

Mjere zaštite na radu možemo podijeliti na *opće i posebne*. **Opće mjere zaštite na radu** su one koje se po važećim propisima o radu i zaštiti na radu moraju poduzeti na svim mjestima, gdje se odvija organizirani rad. **Posebne mjere zaštite na radu** primjenjuju se u takvoj radnoj sredini gdje se puna zaštita radnika ne može postići primjenom općih mjera i gdje su radnici tijekom rada izloženi posebno teškim uvjetima rada. To

<sup>12</sup> Zahtjev glede ostvarivanja jednakosti prema Deklaraciji iz FILADELFIJE, koja je dodatak na Ustav MOR-a

<sup>13</sup> O tomu šire, vidi: B. ŽEPIĆ, Društveno-pravni položaj invalida rada, Zajednica, Sarajevo, 1983., str. 159. – 173.

su oni poslovi koji se izvode pod zemljom, pod vodom, na otvorenom prostoru, na velikim visinama, na raznim pokretnim objektima, u radnoj sredini gdje se odvijaju razni kemijsko - tehnološki procesi ili je zrak opterećen toksičnim plinovima, prašinom i slično. Takva preventivna zaštita na radu posebno je obvezna prema određenim kategorijama radnika kao što su žene, majke, mladi radnici, invalidi s preostalom sposobnošću za rad i slično.

Ulaganja u zaštitu na radu često su povezana s velikim troškovima, ali štete koje trpe, država, poslodavci i oštećeni radnici daleko su veće. Težnja da se smanje gubici koji nastaju kao posljedica povreda na radu, u pogledu izgubljenih radnih sati, troškova liječenja, nadoknade za bolovanja, troškova za rehabilitaciju i invalidninu povrijeđenih, kao i težnja za humanizacijom rada, uz nastojanje da se nacionalni dohodak pojedinih država i životni standard radnika povredama na radu ne smanjuje, doveli su do organizirane akcije u skoro svim državama na polju poduzimanja mjera zaštite na radu.<sup>14</sup> U tome osobito prednjače razvijene zapadnoeuropske zemlje.

Zbog svega istaknutog, harmoniziranje zaštite na radu u državama Europske unije značajno je područje njezine zakonodavne djelatnosti. Normiranje visokih zajedničkih standarda i njihovo zadovoljavanje u funkciji su prevladavanja ranijih golemih razlika, ali je ono jednako tako i isto toliko u funkciji izjednačavanja uvjeta privređivanja. Jer, troškovi zaštite na radu značajno opterećuju cijenu rada, a time i cijenu proizvedenih roba kada one dođu na tržište. Dakako, ono je također i u funkciji poboljšanja radne sredine, sigurnosti pri radu i općenitog unapređivanja uvjeta života i rada.

Države članice dužne su dosljedno provoditi zajedničke akte i propisane standarde, ali područje njihove zakonodavne djelatnosti na nacionalnom planu i dalje ostaje aktualno. Nakon što udovolje zajednički utvrđenim normativima i standardima, one osobito mogu svojim nacionalnim zakonodavstvom propisivati višu razinu zaštite uvođenjem strožih mjera i strogoga inspekcijskog nadzora njihove provedbe.

Među brojnim smjernicama koje je propisala Europska unija, ističe se posebno na desetine onih koje su iz oblasti zaštitu na radu. Primjerice, takve su **smjernice** o izjednačavanju zakonskih i administrativnih propisa država članica, o zdravstvenoj zaštiti na radu, o zaštiti zaposlenika od djelovanja kancerogenih materija, o minimumu propisa koji osiguravaju zaštitu zaposlenika korištenjem zaštitne opreme pri radu, i brojne druge. Sve to pridonijelo je da «Standardi o uvjetima rada europskog radnog prava sadržajno su na višoj razini od standarda MOR-a, što je posljedica stupnja gospodarske razvijenosti država članica EU.» (RAVNIĆ, 2004/655)

**Ujednačavanje i normiranje osnovnih socijalnih prava zaposlenika** u svim državama koje su članice Europske unije četvrto je značajno područje njezine zakonodavno-pravne i normativne aktivnosti. Stalnost i sigurnost radno-pravnog statusa i smanjenje straha od gubitka posla, koji se često javlja, osobito pojavom masovnog otpuštanja s posla.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> D. MARKOVIĆ, Sociološki aspekti zaštite na radu, ZZNR, NIŠ, 1971. str. 15. – 16.

<sup>15</sup> Vidi primjerice smjernice broj: 129/75 o ujednačavanju pripisa glede masovnih otpuštanja; 533/91 o obvezama poslodavca glede informiranja zaposlenika o uvjetima u vezi s ugovorom o radu; 187/77 o zaštiti zaposleničkih prava prigodom prelaska iz jednog u drugo poduzeće ili pogon; 233/80 o ujednačavanju propisa država članica u slučaju nesolventnosti poslodavca.



Sigurnost radno-pravnog statusa radnika, koja posebno postaje osjetljiva prigodom uvođenja novih organizacijskih i tehnoloških rješenja, važno je područje djelovanja individualnog europskog radnog prava. Zaštita zaposlenika od masovnih otpuštanja s posla i propisivanje obveze poslodavcima o nužnosti njihovoga konsultiranja s radnicima u funkciji je iznalaženja mogućnosti za djelomično ili potpuno izbjegavanje takvog otpuštanja. To je glavni cilj koji se želi postići tako što će i sami radnici dati vlastiti obol prevenciji od masovnog otpuštanja. Međutim, to također bitno pridonosi izbjegavanju socijalnih nemira i radničkih javnih demonstracija, koje se u pravilu javljaju uvijek kada su radnici masovno egzistencijalno ugroženi od opasnosti gubitka zaposlenja. Pritom, koriste se najbolja iskustva pojedinih zemalja članica i njihovoga zakonodavstva, kako bi se ona ugradila u zajednička rješenja i time postigli željeni efekti zajedničkoga djelovanja. Dakako, to ipak ne znači skidanje odgovornosti sa pojedinih zemalja članica. Dapače, njihova odgovornost ostaje, ali se nastali problemi mnogo lakše razrješavaju međusobnim razumijevanjem i zajedničkim aktivnostima, kao što je primjerice, međusobna solidarnost pri preuzimanju viška radnika, kako ne bi došlo do masovnog otpuštanja. U tom slučaju smjernice broj 187/77, primjerice, »utemeljuje okvir za svojevrsno »poravnavanje« razlika u nacionalnim zakonodavstvima država članica o tretmanu i položaju zaposlenika koji mijenjaju poslodavca», ali ona također; »regulira procedure pri preobražajima poduzeća, uključujući i kolektivno ugovorene uvjete u pogledu radnih odnosa koji prelaze na pravnog nasljednika.« (DEDIĆ – GRADAŠČEVIĆ, SIJERČIĆ, 2003/143)

Osobitu važnost ima ujednačavanje propisa zemalja članica i njihove provedbe glede obveze informiranja radnika kada je u pitanju **ugovor o radu** i obveze koje iz njega proizlaze, a odnose se na pitanje prava na plaću, prava na godišnji odmor, sistematizaciju i opis poslova radnog mjesta, otkazne rokove i druga individualna radna prava zaposlenika.

Iz prethodnog pregleda daje se zaključiti da je Europska unija daleko veću pozornost poklonila individualnom radnom pravu i da je mnogo više učinila na onim pojedinačnim pravima i njihovoj zaštiti, koja su u izravnijoj vezi sa stvaranjem u funkcioniranju zajedničkog europskog tržišta. Ovako regulirano, radno je pravo primarno u funkciji ekonomskog prosperiteta, a tek sekundarno u funkciji rješavanja socijalnih pitanja.

## 5. Europsko kolektivno pravo

Autori koji se bave izučavanjem europskog radnog prava uglavnom ističu veliko zaostajanje u oblasti zajedničke zakonodavno-pravne aktivnosti Europske unije na planu razvijanja zajedničkih standarda kolektivnoga prava. Smatra se, zapravo, da »Zakonodavne inicijative u Europskom kolektivnom pravu 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.« (DEDIĆ-GRADAŠČEVIĆ, SIJERČIĆ 2004:144)

**Europsko kolektivno pravo** podrazumijeva sustav akata i normi kojima se reguliraju međusobni odnosi kolektiva radnika udruženih u sindikat, s jedne, i kolektiva poslodavaca odnosno države u ulozi poslodavca, s druge strane, koji se uređuju njihovim međusobnim **kolektivnim ugovorom**. Budući da nemamo značajnih vrela europskog

prava s ovog područja, jasno je da je kolektivno pravo mnogo razvijenije i kao međunarodno pravo, ali i kao nacionalno pravo pojedinih država. Naravno da će se stvari i na ovom planu ozbiljnije perspektivno mijenjati po donošenju Ustava Europske unije i daljeg povećanja stupnja europske integriranosti u zajedničku složenu državu. Sam naziv akta - **kolektivni ugovor**, ne podrazumijeva da predmet njegova sadržaja moraju biti samo i isključivo kolektivna prava i slobode. On je kolektivni pravni akt primarno po tomu što u pregovorima sudjeluju i ugovor sklapaju kolektivi radnika i poslodavaca. Oni su njegovi **subjekti**. To nisu i ne mogu biti pojedinci. Međutim, ti kolektivi ovim ugovorima ne uređuju samo kolektivna radna prava već, također, i pojedina individualna radna prava, kao što su uvjeti rada, plaće, godišnji odmori, naknade i slično.

**Kolektivna radna prava** do sada nisu bila čestim predmetom zakonodavne regulative Europske unije, Vijeća Europe, niti drugih europskih regionalnih asocijacija država. Primarno iz dva razloga. *Prvo*, što je normiranje ovih prava i njihove zaštite vrlo razvijeno na razini MOR-a, pa se njezini akti, pravila i naputci mogu izravno primjenjivati. *Drugo*, što bi reguliranje tih prava na razini Unije moglo biti na štetu načela tripartizma, koje je vrlo razvijeno i često primjenjivano u međunarodnom pravu, pa zato postoje otpori osnovnih subjekata tripartizma – sindikata i poslodavaca, s obrazloženjem da bi to moglo utjecati na narušavanje već stečenih prava, ili pak uzrokovati njihovo sužavanje. Ne upuštajući se u detaljnu raspravu o tom pitanju, ukazat ćemo na mogućnosti izravne primjene međunarodnog prava i na primjenu kolektivnih ugovora u provedbi naputaka Europske unije.

U kolektivna prava i slobode primarno spadaju:

- sloboda udruživanja i pravo na udruživanje;
- pravo na kolektivno pregovaranje (socijalni dijalog);
- pravo na štrajk i druge oblike industrijske akcije.

**Sloboda i pravo udruživanja** jedno je od temeljnih načela Međunarodne organizacije rada. Regulirano je i promiče se u više njezinih konvencija. Zaštićeno je i drugim međunarodnim instrumentima. Ne radi se o prostom, nego o pravu koje u sebi sadrži veći broj drugih prava, koja ga sačinjavaju. «Načelo slobode udruživanja povlači i **pravo poslodavaca i djelatnika da uspostave, bez prethodnog odobrenja, organizaciju po svom izboru**, za zaštitu svojih stručnih i granskih interesa. Tu je sadržano i **pravo tih organizacija da slobodno organiziraju svoju internu upravu**. Osim ovih prava, sloboda udruživanja obuhvaća **promicanje kolektivnog pregovaranja** između djelatnika i poslodavaca, i **pravo na štrajk**.» (Smjernice, ŽENEVA, 2001., str. 15. – 16.) Naravno, to su međusobno ovisna prava, ali se ona mogu i zasebno promatrati, ostvarivati i štititi. Jer, što bi značila sloboda i pravo udruživanja, bez prava na štrajk, a što bi tek značilo to pravo ukoliko ne bi bilo prvog? Jednostavno rečeno, te su slobode i prava međusobno povezana, isprepletena i uvjetovana.

**Pravo na kolektivno pregovaranje** koje često susrećemo u literaturi i pod nazivom «*pravo na socijalni dijalog*» važi kao jedno od temeljnih prava, ali ujedno i najboljih metoda za razrješavanje kolektivnih radnih sporova. Po svom značenju i općenitoj važnosti ovo se pravo svrstava i u temeljna ljudska prava, pa ga MOR-a nastoji promicati ne samo kao oblik dijaloga između radnika i poslodavaca, već također i kao metodu koja se promiče među narodima svijeta. Uvijek kada se neke strane u sporu, međuso-

bni dijalog je najbolji način za iznalaženje rješenja i mirno rješavanje svih sporova. Dakako, to što važi u međunarodnim relacijama, važi i na nacionalnom planu. «Primarni cilj nacionalne politike bi trebao biti da promiče i potiče slobodno i dragovoljno kolektivno pregovaranje, omogućujući stranama najveću moguću autonomiju, istovremeno uspostavljajući zakonski okvir i administrativnu strukturu kojoj se mogu obratiti na dragovoljnoj osnovi i po osnovu međunarodnog sporazuma, u cilju omogućavanja sklapanja međunarodnog sporazuma.» (Smjernice, ŽENEVA, 2001. str. 74.).

Primarni način na koji članice MOR-a, pa time i članice Europske unije i Vijeća Europe nastoje provesti odredbe konvencija o kolektivnom pregovaranju i zaključivanju kolektivnih ugovora je usvajanje zakona o radu. Mogu to biti i drugi načini kao što su kolektivni sporazumi, arbitraža i arbitražno rješavanje sporova, dekreti te ministarske uredbe ili naputci.

**Pravo na štrajk** jedno je od osnovnih kolektivnih prava radnika. Štrajk je jedan od najvažnijih oblika industrijske akcije u kojoj radnici obustavom rada iznuđuju odgovarajuće ustupke poslodavaca ili države u cilju poboljšanja uvjeta rada. On je legalno demokratsko sredstvo borbe radnika udruženih u sindikat. «Štrajk je osnovno sredstvo preko kojeg djelatnici i njihove organizacije mogu braniti svoje socijalne i ekonomske interese», a «pravo na štrajk je izričito priznato u međunarodnim i regionalnim instrumentima, uključujući i Međunarodnu povelju o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.»<sup>16</sup> Važan je u tolikoj mjeri da su ga uglavnom sve demokratske zemlje unijele u svoje ustave, čime je zadobio status ustavnoga prava. Ostvarivanje prava na štrajk u biti je povezano s pravom radnika na udruživanje u sindikat, jer štrajk mora biti zakonit, a u pravilu je zakonit samo onda kada ga organizira i vodi organizacije sindikata.

**Kolektivni ugovor** je pravni akt kojim se uspostavljaju, reguliraju i ostvaruju kolektivna, a ponekad i individualna prava radnika. Zaključuju ga subjekti kolektivnih radnih odnosa: sindikati kao organizacije radnika i udruge poslodavaca. Zbog njegove opće važnosti često u njegovom sklapanju i sudjeluje i država. Iako Europska unija, kao što smo vidjeli, nije mnogo učinila na ustanovljavanju i razvijanju kolektivnih prava, ipak je **kolektivni ugovor** uvažen i priznat kao akt kojim njezine države članice mogu provoditi naputke ove organizacije. Nakon što je i «Sud pravde zauzeo stajalište da postoje bitni razlozi da se kolektivni ugovor smatra odgovarajućom metodom primjene naputka» (RAVNIĆ 2004:687) ovaj akt, koji zaključuju oba subjekta kolektivnih radnih sporova, sve je više u primjeni u svim zemljama članicama. Ne samo glede ostvarivanja kolektivnih, već također izuzetno i radi ostvarivanja individualnih prava radnika. On može nastati i kao rezultat obvezne provedbe zakona, ali on je najčešće finalni rezultat mukotrpnog socijalnog dijaloga između sindikata, vlade i poslodavaca. Primjena naputka Europske komisije «putem kolektivnih ugovora nagovještuje da će se naputci učinkovito primjenjivati, jer socijalni partneri nisu toliko udaljeni od mjesta primjene kao upravne, zakonodavne i sudske vlasti Unije. Njihova im blizina, naime, omogućuje da dobro poznaju konkretnu situaciju i da budu snažni jamci primjene naputka i drugih akata Unije.» (RAVNIĆ, 2004:689)

<sup>16</sup> Smjernice o radnom zakonodavstvu, ŽENEVA, 2001., str. 187.

## 6. Europsko radno i europsko socijalno pravo

Socijalna strana radnog zakonodavstva primjerena je europskoj radno-pravnoj tradiciji. Međutim, Europska se unija primarno opredijelila za razvitak individualnog radnog prava, koje je važno za stvaranje podjednakih uvjeta privređivanja i međusobne konkurentnosti koje je u funkciji zdrave ekonomije, te nadziranje njegova provođenja, dok je razvitak europskog socijalnoga prava većim dijelom prepustila Vijeću Europe. Za razliku od Europske socijalne povelje (izmijenjene) iz STRASBOURGA, 1996. i Europskog zakonika o socijalnoj sigurnosti, iz STRASBOURGA, 1964., koji su sistematski socijalno-pravni akti, a koje je donijelo Vijeće Europe, Europska unija svoje zakonodavno-pravno djelovanje nije značajnije usmjerila stvaranju socijalnoga prava. Ona se primarno oslanja na odgovarajuće konvencije i preporuke MOR-a i na akte Vijeća Europe.

**Europska socijalna povelja** (izmijenjena) sigurno je najsistematičniji akt s područja socijalnoga prava. U njezinoj preambuli ističe se kao cilj «ostvarenje većeg jedinstva između njegovih članica radi čuvanja i promicanja ideala i načela koji su njihova zajednička baština te pospješivanja njihova socijalnog i gospodarskog napretka», pa poradi toga zemlje članice Vijeća Europe suglasile su se «svojem stanovništvu osigurati socijalna prava navedena u tim dokumentima s ciljem poboljšanja njegova životnog standarda i promicanja njegove dobrobiti.» Znatno proširujući sustav 19 prava koja je sadržavala ranija Europska socijalna povelja, ova izmijenjena predviđa čak 31 pravo, težeći obuhvatiti sve kategorije zaposlenih i standardizirati njihova prava na višoj razini od onih koja predviđaju socijalne konvencije MOR-a. Iako ova Povelja nosi naziv «socijalna» ona sadrži i mnoge radno-pravne standarde o pravima zaposlenika i ne obuhvaća samo tipična socijalna pitanja.

**Europski zakonik o socijalnoj sigurnosti** je akt isključivo socijalne naravi. On polazi od saznanja kako je «cilj Vijeća Europe ostvariti veće jedinstvo između svojih članica radi, među ostalim, olakšanja njihova društvenog napretka», a polazeći od uvjerenja «da je neophodno donijeti Europski zakonik o socijalnoj sigurnosti s višom razinom standarda od razine najnižih standarda sadržanih u Konvenciji Međunarodne organizacije rada broj 102 o najnižim standardima socijalne sigurnosti.» Zakonik predviđa i standardizira pitanja zdravstvene zaštite te davanja za: bolest, nezaposlenost, starost, povrede na radu, majčinstvo, invalidnost, zatim obiteljska davanje za slučaj socijalne ugroženosti ili smrti uzdržavatelja.

Iz rečenog bi se dalo zaključiti, kako na neki način postoji dogovorena podjela između Europske unije i Vijeća Europe, da prva asocijacija posvećuje veću pozornost razvitku klasičnog individualnog radnog prava, a druga razvitku, standardizaciji i unapređivanju socijalnog prava.

## 7. Ostale podjele

- 7.1. U radno-pravnoj literaturi susrećemo i neke druge podjele europskog radnog prava, kao što je, primjerice, podjela na **Europsko komunitarno** i europsko **ne komunitarno** radno i socijalno pravo. Kada se pobliže razmotri ova podjela onda se može zaključiti da se pod *komunitarnim* podrazumijeva pravo Eu-



ropske unije i ranijih europskih zajednica iz kojih je ona nastala, dok se pod *ne komunitarnim* podrazumijeva pravo Vijeća Europe i drugih regionalnih međunarodnih organizacija.

- 7.2. Moguća je također podjela na **europsko javno radno pravo**, koje regulira položaj, prava i specifičnosti radno-pravne pozicije službenika zaposlenih u organima javne uprave te na **europsko privatno radno pravo**, koje regulira položaj i prava zaposlenika u privatnim poduzećima i svim ostalim područjima društvenog rada, osim zaposlenika u službama državne uprave i organizacijama javnih djelatnosti.
- 7.3. Moguća je, te i dalje ostaje, podjela na **nacionalno radno pravo** pojedinih europskih država, članica Vijeća Europe i Europske unije, koje ostaje suvereno na svim onim radno-pravnim pitanjima, koja nisu obuhvaćena kao zajedničko područje pravne regulative Europske unije, te na **nadnacionalno radno pravo**, budući da pravo Europske unije u odnosu na nacionalno zakonodavstvo svake države članice ima nadnacionalni karakter. Naravno, izuzev prava Vijeća Europe, koje u biti nije nadnacionalno pravo. Prema tomu, i nacionalna prava pojedinih europskih država, također spadaju u europsko radno i socijalno pravo.

### Zaključak

Europsko radno i socijalno pravo nalazi se danas u procesu intenzivnog dinamičkog razvitka. Pravna znanost nužno mora, radi zadovoljavanja teorijskih potreba, pratiti to njegovo kretanje. Tu potrebu nameće i pravna naobrazba, koja u sustav diplomskog i postdiplomskog studija sve više uvodi europsko radno i socijalno pravo, kao relativno novu radno-pravnu disciplinu. Napokon, izučavanje ove radno-pravne discipline potrebno je i s pozitivno-pravnog motrišta.

Klasifikacija različitih podjela europskog radnog i socijalnog prava može bitno pridonijeti uspješnoj sistematizaciji, teorijskoj eksplikaciji te praktičnom objašnjavanju i razumijevanju brojnih problema koji se danas pojavljuju i na koje brojni autori danas ukazuju. Ovaj rad je skroman prilog tim nastojanjima. Osobito zbog činjenice da europsko radno i socijalno pravo sve više i uspješnije zauzima svoje mjesto u sustavu diplomске i postdiplomске pravne naobrazbe u Bosni i Hercegovini i republici Hrvatskoj.

Europsko radno i socijalno pravo treba razlučiti od Međunarodnog radnog i socijalnog prava, s jedne nacionalnog prava zemalja članica Europske unije i Vijeća Europe, s druge strane, s kojima se nalazi u stalnoj interakcijskoj povezanosti i međusobnoj ovisnosti. Isto tako, važno ga je razlučiti od ljudskih prava i sloboda, budući da su neka radna i socijalna prava ujedno i ljudska prava, a da ipak sva radno-socijalna prava nisu ljudska prava.

Pri klasifikaciji Europskog radnog i socijalnog prava, zbog različitih podjela na koje nailazimo kod različitih autora, posebno izdvajamo posebno značenje i važno mjesto Europskog individualnog radnog prava koje uspostavlja, razvija i kontrolira Europska unija, za razliku od Europskoga kolektivnog radnog i socijalnog prava, gdje se uglavnom primjenjuje Međunarodno kolektivno radno pravo, kao i nacionalna prava i bogata iskustva pojedinih europskih zemalja. Svakako da je također važno ukazati na zna-

čajnu ulogu i utjecaj Europskoga socijalnog prava, koje se osobito razvilo pod utjecajem Vijeća Europe. Isto tako potrebno je razlučiti Europsko javno radno pravo, od Europskoga privatnog radnog prava, da bi se otkrile i pokazale specifičnosti položaja zaposlenika u javnom i privatnom sektoru društvene organizacije rada.

### Literatura:

1. T.C. HARTLEJ, Osnovi prava Europske zajednice, Pravni centar, Sarajevo, 1998.
2. T. C. BUERGENTHAL, Međunarodna ljudska prava, Magistrat, Sarajevo, 1998.
3. A. RAVNIĆ, Osnove radnog prava, Pravni fakultet, Zagreb, 2004.
4. DEDIĆ- GRADAŠČEVIĆ, SIJERČIĆ, Radno pravo, Magistrat, Sarajevo, 2003.
5. DEDIĆ – GRADAŠČEVIĆ, SIJERČIĆ, Temelji međunarodnog radnog prava, Pravni centar, Sarajevo, 2000.
6. S. DEDIĆ, Socijalno pravo, Magistrat, Sarajevo, 2003.
7. Ć. SADIKOVIĆ, Europsko pravo ljudskih prava, Magistrat, Sarajevo, 2003.
8. B. ŽEPIĆ, Radno i socijalno pravo, LOGOS, Split, 2001.

## CLASSIFICATION OF EUROPEAN LABOUR AND SOCIAL LAW

### Summary

European labour and social law is a recent labour legal discipline which is still in the phase of its gradual constituting, becoming independent and affirming, so that it can take its right place which belongs to it within the system of legal sciences. As, even in this phase, it has gradually been introduced in the system of legal education in graduate and post-graduate studies both in the world and in Bosnia and Herzegovina and the Republic of Croatia as well, the author thinks it necessary to determine its relationship with other related legal disciplines, and also to make its classification for easier studying, sistematization and explication.

It is especially important to discuss the relationship between International labour and social law, which is being developed through the normative activity of the International Labour Organization on one side with national laws of individual European states, which, broadly speaking, also belong to the European Law, on the other side. It is also important, in this stage of the development of European labour and social law, to discuss its relationships towards human rights and freedoms, or, as it is more and more called, towards the 'law of human rights', since some (though not all) labour social rights do belong to the human rights and freedoms.

Noticing existence of greater and greater number of these rights, the author classifies them in the following way: 1. according to the subjects of labour relationships – into individual and collective labour law; 2. according to the legislators – into communitarian and non-communitarian; 3. in accordance with the status of workers or policy-holders – into European Labour Law and European Social Law; 4. in accordance with the

work distribution into the public and private sectors – into European Public and European Private Labour Law; and 5. according to the principle of inferiority and superiority – into national and supranational law.

The author does not agree with the assertions and views of those who consider European Labour Law only as the law of former European communities, namely with the thesis that today it is only and exclusively the Law of European Union. In the narrower sense of understanding, that law is the foundation and most important part of European individual labour law. However, European collective law is more developed not only in international, but also in national laws of individual European states. Besides, the part of acts and norms of European law, which is created and supervised by the Council of EU, and particularly the part of its social law, is considerably more developed than it is the case with the Law of the European Union. That is why, in broader sense of consideration, that law also belongs to the European Labour and Social Law.

Creation of the common European market as the primary goal of the sound economic development, based on the competitiveness of different goods manufacturers and services suppliers, as well as total economic, legal and political integration as the ideal of European unification is impossible to be imagined without unification of individual and collective, labour and social, private and public, national and supranational laws, from the field of labour and social insurance. That is the reason that creation, development and perspectives of the European labour and social law are among the most important postulates for creation of the United Europe of future.