

Autor: Dr. sc. Anton Petričević

Institucija: Pravni fakultet u Osijeku, Sveučilište J.J. Strossmayera u Osijeku

E-Mail: apetrice@pravos.hr

PRAVA I SLOBODE RADNIKA RH U SVJETLU PROMJENA NAKON ULASKA U EU

Sažetak

Od Ugovora u Amsterdamu koji je stupio na snagu 1.5.1999. nastojalo se stvoriti institucionalne uvjete, ali i političke uvjete za suočavanje EU s vremenom koje je predstojalo, vremenom globalizacije sa svim njezinim negativnim odjecima (kriza, nezaposlenost, terorizam). Ovim Ugovorom definiran je cilj djelovanja EU kroz slobodu, sigurnost i pravdu. U pogledu kretanja osoba ističe se odlučnost EU za stvaranjem prostora za siguran, pravedan i slobodan boravak radnika što podrazumijeva zabranu neljudskog i ponižavajućeg postupka i kažnjavanja, zabranu ropstva, zabranu prisilnog i obveznog rada, zabranu diskriminacije i dr. Sveprisutan je interes radnika za poštivanjem njihovih temeljnih prava i građanskih sloboda. Usvajanjem pravne stečevine EU (acquis-a) stvara se postepeno jedinstveni prostor sloboda, sigurnosti i pravde .

Provedeno istraživanje na uzorku od 555 ispitanika putem online anketiranja imalo je za cilj istražiti i identificirati čimbenike vezane za stavove radnika o uvjetima rada nakon ulaska RH u EU. Prije istraživanja, a osluškujući javno mijenje, postavljene su hipoteze da ljudi teško žive s obzirom na uvjete rada i plaće. Međutim, rezultati istraživanja su pokazali suprotno.

Ključne riječi: sloboda rada, pravo na rad, pravna stečevina EU, jedinstveni prostor sloboda, sigurnosti i pravde

1. Uvod

Od Ugovora u Amsterdamu koji je stupio na snagu 1.5.1999. nastojalo se stvoriti institucionalne uvjete, ali i političke uvjete za suočavanje EU s vremenom koje je predstojalo, vremenom globalizacije sa svim njezinim negativnim odjecima (kriza, nezaposlenost, terorizam). Ovim Ugovorom definiran je cilj djelovanja EU kroz slobodu, sigurnost i pravdu. U pogledu kretanja osoba ističe se odlučnost EU za stvaranjem prostora za siguran, pravedan i slobodan boravak radnika što podrazumijeva zabranu neljudskog i ponižavajućeg postupka i kažnjavanja, zabranu ropstva, zabranu prisilnog i obveznog rada, zabranu diskriminacije i dr. Sveprisutan je interes radnika za poštivanjem njihovih temeljnih prava i građanskih sloboda. Usvajanjem pravne stečevine EU (*acquis-a*) stvara se postepeno jedinstveni prostor sloboda, sigurnosti i pravde .

Od 1999. god. MOR intenzivno radi na planu dostojnog rada. U međuvremenu je Agenda dostojnog rada široko prihvaćena kao važna strategija za borbu protiv siromaštva i poticanje razvoja. Osnovna ideja je da radnik ima posao, da svojim dostojnim radom ostvari prihode od kojih će moći dostojanstveno živjeti on i članovi njegove obitelji. Osim toga na poslu bi trebalo svakom radniku omogućiti napredovanje, omogućiti mu radno okruženje bez stresa, omogućiti mu dijalog s drugim radnicima u rješavanju istih ili sličnih pitanja, omogućiti radnicima zaštitu u pogledu bolesti, starosti, zabraniti dječji rad i prisilni rad.

Minimalne međunarodne radne standarde postavila je MOR-a u svojim konvencijama koje postaju obvezujuće kada ih ratificiraju zemlje članice. Radnici uglavnom žele znati koja su njihova prava koja proizlaze iz rada i radnog odnosa i koja im zaštita pripada u pogledu kršenja njihovih prava.

2. O temeljnim pravima stanovnika EU

Temeljna prava građana EU su: pravo na jednako postupanje bez obzira na državljanstvo, jednaka prava potrošača, pravo da bira i da bude biran na lokalnim izborima kao i na izborima za Europski parlament, pravo podnošenja pritužbe Europskom pučkom pravobranitelju, pravo obraćanja institucijama EU. Svi građani EU imaju uglavnom ista temeljna prava (izuzetak može biti slobodan protok radnika, jer neke zemlje članice mogu radnicima ograničiti pristup svojim tržištima rada). Nakon ulaska RH u EU hrvatskim se radnicima otvorila mogućnost slobodnog zapošljavanja u drugim zemljama EU u čemu im stoji na raspolaganju i pomoći europska mreža zavoda za zapošljavanje EURES. Kada je RH ušla u EU ograničenje zapošljavanja hrvatskih radnika uvele su Grčka, Francuska, Cipar, Luxemburg, Italija, Malta, Belgija, Njemačka, Nizozemska, Austrija, Velika Britanija, Slovenija i Španjolska. U ovim zemljama se hrvatski radnici zapošljavaju i dalje temeljem bilateralnih sporazuma i kvota na temelju kojih su se izdavale radne dozvole (dozvoljeno ograničenje je na najviše 7 godina od ulaska RH u EU). Sve države koje nisu uvele ograničenje na snazi je slobodno kretanje i zapošljavanje radnika.

Radnici zemalja nečlanica EU mogu imati pravo rada u nekoj od država članica EU jednako kao i državljani EU. Pravila EU za prijam radnika iz zemalja koje nisu članice EU: moraju imati dugotrajno boravište unutar EU, moraju težiti ujedinjenju obitelji, ako su istraživači, studenti, učenici na razmjeni, volonteri, ako su visokokvalificirani radnici. U naprijed navedenim slučajevima osobe mogu imati pojednostavljeni postupak ulaska u EU.

Liberalizacija tržišta rada nije utjecala na gospodarski rast u RH, zbog toga je došlo do novih izmjena Zakona o radu u RH i još većoj liberalizaciji. Unija postavlja svoje zahtjeve koji se moraju ugraditi u pravni sustav RH. Poslodavci su za nepostojanje gospodarskog rasta optužili radno zakonodavstvo. Prigovaraju da stroge norme radnog zakonodavstva onemogućavaju rekonstruiranje. Traži se fleksibilizacija rada i veća pravna zaštita radnika.

Ako osoba smatra da su joj povrijeđena temeljna ljudska prava najprije će se obratiti sudovima svoje zemlje. Kada završi proces na svim instancama domaćeg sudovanja građanin EU ima pravo u roku od 6 mjeseci do godine dana podnijeti tužbu Europskom sudu za ljudska prava u Strasbourgu zbog kršenja ljudskih prava (prava na život, zabrane mučenja, ropstva i prisilnog rada, prava na slobodu i sigurnost,

prava na pošteno suđenje, prava na privatnost i obiteljski život, slobodu mišljenja, vjeroispovijesti, okupljanja i udruživanja, zabranu diskriminacije).

Europska povelja o temeljnim pravima sastavni je dio Lisabonskog ugovora i pravno je obvezujuća za zemlje članice. EU se bori protiv diskriminacije u svakom pogledu. Gotovo četvrtinu svoga proračuna izdvaja za Program za zapošljavanje i socijalnu sigurnost. Socijalna uključenost se respektira pri zapošljavanju, a Europski socijalni fond je glavni financijski instrument putem kojega EU provodi svoje strategije (ipak, postoji nedostatak institucionaliziranih programa i usluga koje bi podržale pristup tržištu rada ugroženih skupina, npr. osoba s invaliditetom, osoba koje su duže od 5 godina nezaposleni, mladih s niskom razinom obrazovanja, te manjine).

Iako se u RH stječe dojam da je ulaskom RH za radnike postalo teže, nitko ne vidi pozadinu ove surove stvarnosti, a to je, da poslodavci traže strože uvjete rada radnika (prekovremeni rad, otkazni rok, uskrata otpremnine).

3. Prilagodba zakonodavstva s pravnom stečevinom EU

Hrvatski Sabor je imao zadatak prilagodbe hrvatskog zakonodavstva sa Zakonodavstvom EU i svake godine su se donosili Planovi usklađenja. Donošenje zakona usklađenih sa pravnom stečevinom EU samo je dio rješavanja problema. Tek provedbom zakona rješavaju se problemi.

Na svom putu ulaska u EU Hrvatska je doživjela značajne pomake kroz:

- promjene zakonodavstva
- osnivačke ugovore EU, te ostale pravne akte EU
- izvješća institucija EU
- izvješća i dokumente Vlade RH
- izvješća organizacija civilnog društva i međunarodnih organizacija iz područja ljudskih prava
- stručnih komentara u domaćim medijima
- dugotrajne pregovore koji su se odnosili na utvrđivanje oblika kojim će RH preuzeti i primijeniti pravnu stečevinu EU. Kada su privremeno zatvoreni pregovori o svim poglavljima pravne stečevine, izrađen je tekst Ugovora o pristupanju. Mišljenje o pristupanju dala je Europska komisija, suglasnost Europski parlament i jednoglasnu odluku donijela je Europska unija. Države članice ratificirale su prethodne dokumente. Ugovorom o pristupanju RH je 1.7.2013. godine postala punopravna članica EU. Time su zatvoreni pregovori. Po prvi puta na slučaju RH stvorena je čvrsta struktura pregovora o pristupanju gdje su postavljani jasniji okviri i zadaće zemlji kako bi se ona mogla pripremiti za ulazak u EU.

4. Nezaposlenost i uvjeti rada nakon ulaska u EU

Postavlja se pitanje da li nezaposlenost ulaskom u EU pada ili raste? Istraživanja su pokazala da je došlo do povećanja nezaposlenosti u svim državama članicama EU zbog globalne financijske krize. Karakteristična za EU je niska pokretljivost stanovništva do 2013. godine. Ona je znatno povećana u posljednje dvije godine. Je li radno aktivno mlado stanovništvo odlazi u „obecane“ zemlje zbog nemogućnosti zapošljavanja u svojoj zemlji, ili iseljavaju jer su nezadovoljni uvjetima rada i malim zaradama? Činjenica je da država ostaje bez obrazovanih mladih ljudi u čije je obrazovanje puno uložila. Mahom mladi ljudi odlaze što ne mogu naći u RH nikakav posao. Spremni su raditi u zemljama EU i više sati dnevno.

Direktiva EU o radnom vremenu iz 2003.g. regulira jedno od temeljnih područja radnog prava u EU a to su minimalni uvjeti koje svaka država članica mora osigurati svakom radniku (radno vrijeme radnika EU iznosi maksimalno 48 sati tjedno zajedno se prekovremenim satima, pravo na pauzu nakon 6 sati neprekidnog rada, najmanje jedan dan odmora u toku 7 dana rada, plaćeni godišnji odmor, maksimalno trajanje noćne smjene od 8 sati dnevno).

Ovdje vidimo da se vjekovna težnja za smanjivanjem radnog vremena poznata kao „borba za tri osmice“ nije zadržala na 40 sati rada tjedno s tendencijom smanjivanja, već se radno vrijeme povećalo na 48 sati tjedno, ili 40 sati tjedno s mogućnošću legalnog angažiranja radnika do 48 sati tjedno.

Da bi se diskriminacija radnika smanjila na najmanju moguću mjeru dobro je da se radnici udružuju u asocijacije kako bi zajednički lakše ostvarili svoja prava. Sloboda udruživanja kao temeljno ljudsko pravo sadržano je u Povelji UN-a i u Općoj deklaraciji o ljudskim pravima. Sloboda udruživanja je potrebna i radnicima i poslodavcima da bi branili svoje interese, zauzimali stavove, organizirali zajedničke aktivnosti i sudjelovali u pregovorima. Konvencija br. 11 o pravu na udruživanje poljoprivrednika datira iz 1921.g., Konvencija 87 govori o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje iz 1948.g., Konvencija br.98 iz 1949. govori o pravu na orgnaiziranje i kolektivno pregovaranje, Konvencija 141 iz 1975. govori o ruralnim radnicima i njihovom organiziranju. Ove konvencije propisuju uvjete za formiranje i funkcioniranje organizacije radnika i poslodavaca bez uplitanja tijela javne vlasti i drugih organa, a u svrhu zabrane diskriminacije radnika i uvođenja dostojnog rada.

Tablica 1. govori nam o građanskim slobodama u odabranim zemljama. Tamo gdje imamo više sindikalnih organizacija i mnogo ljudi u sindikatima, tamo imamo i jaču obranu interesa radnika u pregovorima poslodavci-vlada, a veću participaciju radnika u stvarima koje se tiču rada i radnih odnosa.

Tablica 1. Građanske slobode i prava-usporedba 2001-2014

DRŽAVA	INDEKS GRAĐANSKIH SLOBODA (2001.)	INDEKS GRAĐANSKIH SLOBODA (2014.)	DRŽAVA	INDEKS GRAĐANSKIH SLOBODA (2001.)	INDEKS GRAĐANSKIH SLOBODA (2014.)
Afganistan	7,0	6,0	Egipat	6,0	5,5
Alžir	6,0	5,5	Finska	1,0	1,0
Argentina	3,0	2,0	Mađarska	1,0	1,5
Armenija	4,0	4,5	Indija	4,0	2,5
Australija	1,0	1,0	Iran	7,0	6,0
Bangladeš	4,0	3,5	Izrael	3,0	1,5
Belgija	2,0	1,0	Malezija	5,0	4,0
Bolivija	3,0	3,0	Nepal	4,0	4,0
Benin	2,0	2,0	Nigerija	6,0	4,0
Brazil	4,0	2,0	Saudijska Arabija	7,0	7,0
Kambodža	6,0	5,5	Južnoafrička Republika	2,0	2,0
Kina	7,0	6,5	Šri Lanka	4,0	4,5
Kolumbija	4,0	3,5	Tunis	5,0	3,0
Kuba	7,0	6,5	SAD	1,0	1,0
Češka Republika	2,0	1,0			

Izvor: Dharam Ghai, Decent Work: Concepts, models and indicators i Freedom House: <https://www.freedomhouse.org/report-types/freedom-world#.VL5XI010zIX> (20.01.2015.) i obrada autora

5. Dostojan rad s posebnim osvrtom na radno vrijeme i izvori europskog radnog prava kao podloga dostojnog rada unutar radnog odnosa

„Treba istaći da se svaki odnos između poslodavca i radnika zasniva na pisanom ili usmenom dogovoru koji je prezentiran u formi ugovora koji su temeljna pretpostavka zakona. Kada je u pitanju radno vrijeme ono je regulirano zakonima pojedinih država kojima je uporište Direktiva 93/104/EC iz 1993. i Direktiva 2003/88/EZ koje se tiču određenih aspekata organizacije radnog vremena, uvjeta zapošljavanja, te zdravlja i sigurnosti radnika. Cilj je da se postizanjem minimalnih uvjeta u pogledu

organizacije radnog vremena poboljšaju radni uvjeti radnika u EU. Određeni uvjeti rada mogu imati štetne učinke na sigurnost i zdravlje radnika. Potrebno je što je više moguće prilagoditi rad radniku, a da se pri tome pazi na specifičnu prirodu određenog posla. U skladu s prednjim, ponekad je potrebno, u određenim sektorima rada, radno vrijeme prilagoditi tim uvjetima rada koji u toj grani proizvodnje ili vrste poslova najmanje ugrožava zdravlje i život radnika.“ⁱ

Posebno je definiran pojam noćnog radnika kao radnika koji prema međunarodnim standardima u roku od 24 sata barem tri sata radi noću i maksimalno smije raditi u noćnoj smjeni u prosjeku do 8 sati dnevno.

„Vrijedno pažnje bi bilo senzibiliziranje javnosti u vezi radnog vremena, njegove duljine, njegove optimalnosti, pridržavanja odredaba o radnom vremenu u samoj operativi od strane svih sudionika radnog procesa. Ovo je bitno za svakog pojedinca-radnika i poslodavca, kao i za cjelokupno tržišno gospodarstvo, a i za ostale javne i druge institucije na tržištu rada. Promjene bi trebale ići u pravcu objektivnih i umjerenih želja poslodavca za profitom s jedne strane i savjesnog obavljanja svojih radnih zadataka od strane radnika s druge strane, a sve s ciljem da ostvare plaću od koje će moći dostojno živjeti oni i njihove obitelji i da im ostane dostatno vremena za ostvarivanje kvalitete privatnog života. Da bi se našao pravi omjer radnog vremena potrebno je da se teži istraživanjima i zajedničkom nastojanju svih sudionika (vlade, poslodavaca, radnika i ostalih) da bi se izbjeglo neslaganje između stvarnog, preferiranog i normativnog radnog vremena. Da bi se to postiglo potrebno je voditi brigu o mnogo čimbenika (npr. o nametanju nesrazmjernih obaveza od strane poslodavaca, o potrebama obavljanja određenih zadataka od strane radnika, ali da se pri tome vodi briga o njihovom zdravlju, sigurnosti, posebnoj brizi za invalide, za djecu, za jednakost u obavljanju rada itd.)“ⁱⁱ

Kada čovjek ima dovoljno slobodnog vremena zadovoljniji je, sretniji, nema psihičke napetosti koja ukoliko je dugotrajna može rezultirati i raznim organskim poremećajima. Radnik ukoliko ima dovoljno slobodnog vremena, zadovoljniji je i tada iz njega izvire duh stvaralaštva.

Kada je rad ugodan za tijelo radnika i za njegov život, tada možemo reći da se radi o dostojnom radu. U bremenitom vremenu u kojem živimo često puta se vrši pritisak da radnik mora raditi više od punog radnog vremena, a da pri tome ne smije tražiti zaštitu jer se boji da će ostati bez posla.

Autori knjige „Osnove radnog prava“ Herman, V. i Čupurdija, M. postavljaju pitanje: „...u pristupu problemu radnog vremena nameću nam se dva osnovna pitanja i to: pitanje ograničenja radnog vremena i drugo - što sve obuhvaća radno vrijeme. Što se tiče ograničenja radnog vremena, možemo reći da se ono prilagođavalo čovjekovim tjelesnim i umnim potrebama, te da na skraćivanje radnog vremena izravno utječu razvoj znanosti i tehnologije, kao i organizirano djelovanje radnika u okviru ostvarivanja prava iz radnog odnosa.

Prema europskoj pravnoj legislativi krajem 20.st. vlada je u nekim zemljama koje su danas članice EU bila arbitar između radnika i poslodavaca, odnosno bolje rečeno kontrolirala je ovo područje. Međutim, kada su u toku 20. stoljeća doneseni novi zakoni, vlada se povlači s pozicija kontrole, jer polazi od pretpostavke da će odnosi poslodavac - radnik funkcionirati na razini pravednosti i suradnje.

Institut radnog vremena u RH uređuju Ustav, kolektivni ugovori, međunarodne konvencije koje obrađuju radnopravnu problematiku i koje su ratificirane u skladu s Ustavom, međunarodni ugovori, sudska praksa, pravna tumačenja, te opći akti o radu i radnim odnosima. Izvršene su značajne pravne prilagodbe *acquis communitareu* EU.

Temeljni izvor radnog prava u Republici Hrvatskoj je Zakon o radu RH objavljen u NN 93/14 od 30.07.2014 i stupio na snagu 07.08.2014. u čl. 60. st.1. govori o pojmu radnog vremena i kaže da je radno vrijeme vremensko razdoblje u kojem je radnik obvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman

ⁱ Petričević, A., Radno vrijeme - promjene i izazovi, magistarski rad, Panevropski univerzitet "Apeiron" Banja Luka, 2013. str.28

ⁱⁱ Op.cit.bilješka 1.str.29-30

(raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili na nekom drugom mjestu koje odredi poslodavac.

Valja istaći i dati im osobitu važnost brojne direktive i povelje, kao npr. Europska povelja o osnovnim socijalnim pravima radnika, koja nam je uvijek temeljni pravni akt kada hoćemo riješiti neki radnopravni problem, zatim Direktiva 2003/88/EZ u kojoj se govori o organizaciji radnog vremena, Direktiva 97/81/EZ u kojoj je pravno reguliran rad s nepunim radnim vremenom, Direktiva 1999/70/EZ kojom se regulira rad na određeno vrijeme itd.

Rožman Krešimir je rekao za ZOR RH iz 2010.godine sljedeće:

„Prilikom donošenja Zakona o radu koji je u primjeni od 01.siječnja 2010. jedan od najvažnijih razloga za njegovo usvajanje odnosno promjenu u odnosu na raniji Zakon o radu bila je potreba usklađivanja s Direktivom 2003/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 04.studenog 2003. o određenim vidovima organizacije radnog vremena, što je bio uvjet za zatvaranje poglavlja 19.-Socijalna politika i zapošljavanje....“ⁱⁱⁱ

Kada se pravilno utroši radno vrijeme to koristi uspješnom poslovanju. Ispravno korištenje i raspored radnog vremena može imati prinudni karakter, ali puno je važnije da ima zaštitni karakter, jer radnici danas kako je već naprijed navedeno rade mnogo više od zakonom dopuštenog trajanja radnog vremena. Ako se poštuje pravna norma, a poslodavac je u obavezi da to čini, tada radnik radi osam sati dnevno i ostalo vrijeme (slobodno vrijeme) koristi za svoj zdravi psihofizički status.

Situacija u organiziranim državama EU je takova da je njihovim zakonima regulirano 8-satno radno vrijeme i radnik nakon isteka toga vremena napušta svoj posao bez bojazni da će ga netko prisiliti da radi duže i još k tome da mu se ne plati prekovremeni rad.

Zbog ekonomske krize koja hara Europom došlo je do promjene u poimanju rada. Čovjeku je bitno da radi pa kakav god to posao bio. Često puta ljudi visoko obrazovani nemaju se mogućnost zaposliti u svojoj struci i rade niže plaćene poslove. Već je rečeno da o radnom vremenu ne treba niti razgovarati kada je u pitanju humani odnos poslodavaca. Razmišljalo se kako što više ljudi angažirati u procesu rada i kao rješenje iskristalizirao se rad u nepunom radnom vremenu. Naravno, to je nekima zaista rješenje, a nekima je to u transferu traženja posla samo premosnica. No, kako god bilo, radnik ipak nije bez posla, za taj rad ipak dobije neku naknadu u financijskom smislu. U EU je ovakav vid rada znatno porastao.

„Radni odnos zahvaljujući Konvenciji MOR-a br.175 koja govori o nepunom radnom vremenu iz 1994. godine kao i Preporuci broj 182 koja govori o nepunom radnom vremenu na razini Europske unije povećao se u svim zemljama.

Kada je u pitanju visokoobrazovana radna snaga i nepuno radno vrijeme, vidljivo je da poduzeća uglavnom ne predviđaju radna mjesta s nepunim radnim vremenom za visokokvalificiranu radnu snagu. Prema jednom istraživanju vidi se da tri četvrtine europskih poduzeća nema niti jednog radnika s nepunim radnim vremenom na radnim mjestima i položajima koji zahtijevaju visoku razinu kvalificiranosti ili iskustvo u rukovođenju. Obrnut je slučaj u Nizozemskoj gdje postoji duga tradicija rada s nepunim radnim vremenom i ovdje su baš te kategorije radnika u obimu 50 % uključene u proces rada što predstavlja najveću stopu u EU“^{iv}

ⁱⁱⁱ Rožman,K., Pojam radnog vremena prema Zakonu o radu s posebnim osvrtom na dežurstvo i pripravnost, Radno pravo, stručni časopis br.01/12,Rosip d.o.o.,Zagreb,2012.str.3.

Opaska: citat se odnosi na ZOR RH koji je stupio na snagu 01.01.2010.god. Danas imamo usklađenu svu radnopravnu legislativu i s aktima EU i potrebama da se regulira novonastalo stanje, pa je u skladu s tim donesen novi ZOR koji je u primjeni od 07.08.2014.

^{iv} Op.cit.bilješka 1 str.47

U zemljama EU radno vrijeme iznosi 8 sati dnevno kroz pet dana u tjednu. Prisutan je trend smanjivanja broja radnih sati radnika u jednom tjednu u posljednjih deset godina, što dovodi do humanijeg odnosa prema radnicima.

„Između 01.08.2004. i 31.07.2007. poslodavac nije smio dopustiti radniku da radi duže od 58 sati tjedno unutar referentnog razdoblja koje iznosi 12 mjeseci.

Između 01.08.2007. i 31.07.2009. poslodavac nije smio dopustiti radniku da radi duže od 56 sati na tjedan unutar referentnog razdoblja koje iznosi 6 mjeseci.

Od 01.08.2009. godine uvedeno je 48-satno radno vrijeme s tendencijom i daljnjeg skraćivanja radnog vremena.

Tablica 2: Tjedno radno vrijeme u Republici Hrvatskoj, Bosni i Hercegovini, Republici Irskoj, Švedskoj i Japanu

DRŽAVA	SATI RADA TJEDNO
Republika Hrvatska	40
Bosna i Hercegovina	40
Republika Irska	48
Švedska	36
Japan	40 (za određene djelatnosti 44)

Izvor: http://www.yomiuri.co.jp/adv/wol/dy/opinion/society_120206.html (21.01.2015.) i <http://money.cnn.com/gallery/news/economy/2013/07/10/worlds-shortest-work-weeks/8.html> (21.01.2015.), osobna obrada autora

Prilagođavanjem standardima Europske Unije radno vrijeme bi iznosilo 48 sati tjedno i koristili bi se više fleksibilni oblici rada (kao nepuno radno vrijeme). Kada govorimo o dostojnom radu bitan njegov element je i briga za zdravlje radnika.

Jedna od novina Zakona o radu Republike Hrvatske je uvođenje novih termina, a to su smjenski radnik i noćni radnik, a sve s ciljem da se zaštiti radnika i radi brige o zdravlju čovjeka - radnika što je svakako u skladu s Direktivom 2003/88/EZ.

Smjernicu 93/104/EEZ čije odredbe govore o otežanim uvjetima rada. Dakle, u smjenama rade radnici zaposleni u zdravstvu, industriji, školstvu. Moramo istaći da se u zdravstvu i industriji rade uglavnom 3 smjene, a u školstvu dvije.

„Da bismo uopće počeli raspravljati o izvorima europskog radnog prava, moramo spomenuti kako su se od samih početaka europskih zajednica odnosno od prve zajednice, Europske zajednice za ugljen i čelik (European Coal and Steel Community) vodile rasprave o tome kakva bi trebala biti narav europskog radnog prava.

Prema prvoj koncepciji europsko radno pravo je trebalo biti formirano kao pravo Međunarodne organizacije rada. Druga koncepcija je predviđala da to pravo bude nadnacionalno tj. da bude pravo nove tvorevine. Treća koncepcija, koja je na kraju i prihvaćena, podrazumijeva prenošenje dijela pravnog suvereniteta država članica na institucije EU, te je u tom kontekstu europsko radno pravo, pravo institucija EU, koje ima nadnacionalni karakter.

Drugi autori ističu podjelu europskog radnog prava na komunitarno i nekomunitarno, odnosno na radno pravo europskih zajednica i Vijeća Europe te pri tom pozivaju na Maastrichtski ugovor, koji je određujući unapređenja uposlenja, poboljšanje životnih i radnih uvjeta, na umu imao Europsku socijalnu

povelju koju je donijelo Vijeće Europe. Kako su akti Vijeća Europe malobrojni, sadrže malo odredaba o radu i uglavnom su programatske naravi, nemaju ozbiljniju ulogu u oblikovanju europskog radnog prava.“^v

U Europskoj uniji nailazimo na novi oblik odnosa koji vlada među državama članicama i zasigurno je to „nova“ međunarodna organizacija posebne vrste – sui generis. Pravo EU je supranacionalno pravo. Supremacija prava EU nad nacionalnim pravom neke od zemalja članica znači da se odredbe toga prava mogu direktno primjenjivati u nacionalnim pravnim okvirima, ili kada dođe do sukoba nacionalnog i europskog pravnog sustava, svakako da ima prednost europski pravni sustav.

Europski pravni sustav se temelji na sljedećim pravnim dokumentima:

- Lisabonski ugovor (engl. Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community) u sebi sadrži dva prije donesena Ugovora i to:
- Ugovor o Europskoj uniji (Treaty on the European Union) koji je potpisan 07.02.1992. u Maastrichtu u Nizozemskoj, a stupio na snagu 01.11.1993. i
- Ugovor o osnivanju Europske zajednice (Treaty establishing the European Community) koji je potpisan u Rimu 25.03.1957. , a stupio na snagu 01.01.1958.
- Ugovor o Europskoj uniji i Ugovor o osnivanju Europske zajednice zajedno pravni su temelji jedne krovne europske tvorevine koja se zove Europska unija.

Međutim „Ideja o ujedinjenoj Europi nije nova, ali se na žalost počela ostvarivati tek nakon strahota koje su Europljane pogodile u Drugom svjetskom ratu. Stvaranje europske zajednice za ugljen i čelik 1951. godine bilo je vođeno idejom trajnog mira između nekadašnjih neprijatelja. Sirovine koje su se nekoć koristile za vođenje rata postale su temelj gospodarskoj zajednici. Zajedništvo je vremenom jačalo pa su u skladu s time europske države počele djelovati zajedno na puno više polja.

Vođene pragmatičnim interesom, i sviješću da same neće igrati ulogu globalne sile na svjetskoj gospodarskoj i političkoj sceni, države članice, tada Europske zajednice, a danas Europske unije, stvorile su jedinstveno europsko tržište. Jedinstveni europski akt iz 1986. teži za uklanjanjem prepreka trgovini i stvaranja slobodnog protoka ljudi, robe i kapitala, te tako stvara preduvjete za ostvarenje jedinstvenog europskog tržišta.“^{vi}

„Upravo potreba za dobro obučanim, fleksibilnim i pokretljivim radnicima koji će preporučiti hrvatsku ekonomiju dovela je do stvaranja europskog radnog prava koje želi postići ekonomski i socijalni napredak, visok stupanj zaposlenosti, jednake mogućnosti za radnike i prilagodljivost.“^{vii}

Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju potpisan je 29.10.2001. između Europske zajednice i njenih država članica, pa time i Republike Hrvatske. Tada je Hrvatska dobila status države kandidatkinje u procesu pridruživanja Europskoj uniji, a od 01.07.2013. godine postala je punopravnom njezinom članicom. Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju Republika Hrvatska se obavezala uskladiti svoje zakonodavstvo sa zakonodavstvom Europske unije. Godine 2003. Republika Hrvatska je podnijela zahtjev za članstvom u Europskoj uniji, a 2005. godine je na bilateralnoj konferenciji Hrvatske i Europske unije u Luksemburgu donesena odluka o otvaranju pregovora i od tada počinje usklađivanje hrvatskog zakonodavstva sa zakonodavstvom Europske unije.

Iz knjige „Osnove radnog prava“, poglavlje „Načela radnog prava“, autora Vilima Hermana i Milorada Čupurdije vidljivo je sljedeće:“..... sloboda rada, pravo rada, harmonizacija uvjeta rada, pravo na rad, zaštita osoba na radu, pravo participacije, raspodjela prema radu, neotuđivost i zaštita prava iz radnog odnosa te osobna odgovornost posloprimca za osobni rad, zaštita osoba na radu, humanizacija uvjeta rada te pravo na participaciju, čimbenici su koji utječu na određenje radnog vremena.“^{viii} U ovom poglavlju knjige autori govore o humanizaciji rada, o radnom odnosu i dostojnom radu, jer su oučili da je radni

^v Herman, V., Čupurdija, M., Osnove radnog prava, Pravni fakultet u Osijeku, Osijek, 2011. ,str.46.(on –line) prema Ravnčić, A., Osnove radnog prava-domaćeg, usporednog i međunarodnog-, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004., str. 654.

^{vi} Ibid, str.45-46.

^{vii} Ibid, str.45-46.

^{viii} Op.cit (bilješka 50) str.54-56.

odnos izgubio obilježje humanog postupanja i djelovanja u odnosu na radnika i da bi trebalo ponovno vratiti dostojan radni odnos radniku, pravednije i humanije odnose u sferi rada.

Komisija Europske zajednice je 22.11.2006. usvojila Zelenu knjigu koja nosi naslov „Moderniziranje radnog prava ususret izazovima 21. stoljeća“ U knjizi je rečeno da novi tehnološki i gospodarski razvoj zahtjeva nove fleksibilne oblike radnog prava. Slijedeći ove postavke radnici su se opredijelili za kraće radno vrijeme i više slobodnog vremena, i ostvarivanje dostojnog rada. Bilo je pitanje kako na najbezbolniji način izvući maksimum iz poduzetničkog duha, a zaštititi socijalnu sigurnost europskih radnika. Republika Hrvatska kao članica EU i ostale zemlje koje žele pristupiti Europskoj uniji, moraju prihvatiti sva prava i obaveze na kojima se zasniva Europska unija i njezin institucionalni okvir.

EU želi humanije odnose u sferi rada i stavlja akcenat na dostojan rad u okviru radnog odnosa kao legitimnog oblika rada. Odluka o otvaranju pregovora u navedenom Poglavlju donijeta je 17.06.2008. na Međuvladinoj konferenciji. Na temelju Nacionalnog programa Republike Hrvatske za pristupanje Europskoj Uniji, Sabor je donio Godišnji plan usklađivanja zakonodavstva Republike Hrvatske s pravnom stečevinom Europske Unije. Bilo je potrebno uskladiti odredbe Zakona o radu s Direktivom 2003/88/EZ koja se bavi aspektima organizacije radnog vremena. Države članice EU, odnosno njihovi nacionalni sudovi, opstruiraju primjenu europskog radnog pravila u nacionalni pravni poredak. Kao primjer navodi se slučaj *Frencovich* u kojem su suci Europskog suda dosudili naknadu štete koju je tužitelj pretrpio zbog neimplementacije Smjernice 80/987 /EEZ o usaglašavanju prava država članica u pogledu zaštite radnika u slučaju insolventnosti poslodavca.

Mladi ljudi danas teže za stalnim poslom u punom obimu radnog vremena, žele mogućnost razvoja kroz dodatno obrazovanje na poslu, ne žele ostati cijeli radni vijek na jednom radnom mjestu“ (3/4 ispitanika žele za svog radnog vijeka promijeniti dva do pet poslova). Samo 3 % ispitanika želi raditi od kuće, a 18 % je spremno raditi prekovremeno. Preferiraju fleksibilno radno vrijeme, jedino Irci ne.“^{ix} Na temu dostojnog rada nakon ulaska RH u EU provedeno je istraživanje putem online ankete od travnja do svibnja 2015. godine. Ciljna skupina istraživanja obuhvaćala je isključivo zaposlene osobe. Cilj ankete bio je istražiti i identificirati ključne čimbenike vezane za stavove ispitanika o zadovoljstvu trenutnim zaposlenjem, uvjetima rada te sustavu nagrađivanja. Uzorak je bio reprezentativnog karaktera i imao je slijedeća osnovna obilježja. Ukupno je anketirano 555 ispitanika različitih profila obrazovanja i različitih dobnih skupina.

Anketa se sastoji od 4 dijela i 4. dio sadržavao pitanja vezana za stavove ispitanika o ključnim čimbenicima vezanim za dostojan rad. Temeljna hipoteza koja je postavljena prilikom istraživanja: “Dostojan rad je u današnje vrijeme zapostavljen zbog orijentacije društva na ostvarivanje profita“ nije u radu dokazana. Naime, suočeni sa situacijom da ljudi iseljavaju iz RH zbog toga što su nezadovoljni uvjetima rada, ili zbog toga što su im plaće male ili uopće nemaju radno mjesto nije rezultiralo time da se to u anketi potvrdi. Naime, Ukupno je anketu ispunilo 555 ispitanika, od toga 402 ispitanika ili 72,4% su ženskog spola, dok je 153 ispitanika ili 27,6 muškog spola. Dobna struktura ispitanika bila je podijeljena u 3 skupine i to: dobnu skupinu od 19-34 godine koju je činilo 217 ispitanika ili 39,1%, dobnu skupinu od 35-49 godina koju je činilo 224 ispitanika ili 40,4% te dobnu skupinu od 50-68 godina koja je sačinjavala 114 ispitanika ili 20,5% ukupnog uzorka. Ispitanici su bili prosječno stari 39,22 godine sa standardnom devijacijom 10,18 godina, dok je medijan iznosio 37 godina. Najmlađi ispitanik imao je 19 godina, a najstariji 68 godina. Prema stupnju obrazovanja ispitanici su grupirani u tri skupine i to: skupinu sa savršenom srednjom školom koju je sačinjavalo 124 ispitanika ili 22,3%, zaposlenike sa završenim preddiplomskim ili diplomskim studijem koji je imalo 338 ispitanika ili 60,9% te zaposlene osobe sa završenim poslijediplomskim studijem koji je bio zastupljen sa 93 ispitanika ili 16,8% ukupnog uzorka. Na rukovodećim mjestima u pravnim osobama je 186 ispitanika ili 33,5% odnosno trećina ukupno anketiranih osoba. Djelatnost pravnih osoba u kojima su ispitanici zaposleni podijeljena je na četiri skupine i to: primarna djelatnost, sekundarna djelatnost, tercijarna te kvartarna djelatnost. Ukupno je u primarna djelatnosti zaposleno 2,9% ispitanika, u sekundarnoj djelatnosti 10,3% ispitanika, tercijarnoj djelatnosti 31 % ispitanika te kvartarnoj djelatnosti 55,9% ispitanika.

^{ix} <http://www.svanconsulting.com/index.php/znanje-online/zapošljavanjeikarijera/129-gen...2.1.2013>.

Što se tiče radnog odnosa 121 ispitanik ili 21,8% uzorka imao je ugovor o radu na određeno vrijeme, dok je 434 ispitanika ili 78,2% imalo sklopljeni ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Tablica 3 sadrži osnovne deskriptivne statističke pokazatelje izračunate na temelju odgovora ispitanika na pitanja o različitim čimbenicima vezanim uz dostojan rad. Odgovori ispitanika bili su mjereni na pet-stupanjskoj Likertovoj skali (1 – uopće se ne slažem, 2 – uglavnom se slažem, 3 – niti se slažem, niti se ne slažem, 4 – uglavnom se slažem, 5 – potpuno se slažem).

Tablica 3. Deskriptivni statistički pokazatelji izračunati na temelju odgovora ispitanika na pitanja o različitim čimbenicima vezanim uz dostojan rad

Stav o različitim čimbenicima vezanim uz dostojan rad	Aritmetička sredina	Medijan	Mod	Standardna devijacija
Pravo na rad i zaposlenje su temeljni preduvjeti za dostojan život svakog pojedinca	4,66	5,00	5,00	0,57
Smatram da su mogućnosti za zapošljavanje u mojoj zemlji jako dobre	1,93	2,00	1,00	1,11
Dostojan rad u današnje vrijeme je zapostavljen zbog orijentacije društva na ostvarivanje profita	4,10	4,00	4,00	0,84
Radnici bi bili produktivniji kada poslodavac ne bi ostavljao dojam da mu je profit najvažniji	3,93	4,00	4,00	0,91
Aдекватna plaća je temeljni preduvjet za dostojan rad i život	4,38	4,00	5,00	0,73
Aдекватna plaća rezultira većim zadovoljstvom radnika	4,49	5,00	5,00	0,68
Dodatno nagrađivanje radnika rezultira njegovim većim zadovoljstvom	4,59	5,00	5,00	0,55
Skraćenje radnog vremena rezultira većim zadovoljstvom radnika	3,95	4,00	4,00	1,01
Više slobodnog vremena za privatni život rezultira većim zadovoljstvom radnika	4,36	5,00	5,00	0,78
Povećanje radnog opterećenja negativno utječe na produktivnost radnika	3,92	4,00	4,00	0,92
Dobra komunikacija između radnika i menadžmenta temeljni je preduvjet za dostojan rad	4,52	5,00	5,00	0,60
Humaniji odnos prema radniku rezultira njegovim većim zadovoljstvom	4,61	5,00	5,00	0,56
Radnik čija prava poslodavac ne krši je produktivniji	4,43	5,00	5,00	0,77
Mogućnost napredovanja na poslu rezultira većim zadovoljstvom radnika	4,48	5,00	5,00	0,63
Omogućavanje daljnjeg školovanja i usavršavanja rezultira većim zadovoljstvom radnika	4,44	5,00	5,00	0,67
Poticanje intelektualnog i kulturnog uzdizanja radnika rezultira njegovim većim zadovoljstvom	4,35	4,00	5,00	0,71
Sigurnost radnog mjesta bitna je za dostojan rad i život	4,59	5,00	5,00	0,64
Primjereni uvjeti za rad rezultiraju većim zadovoljstvom radnika	4,58	5,00	5,00	0,58
Uvođenje novih tehnologija koristi radniku u smislu smanjenja njegovog opterećenja	4,22	4,00	4,00	0,77
Dobro organizirana zdravstvena zaštita bitna je za dostojan rad i život	4,59	5,00	5,00	0,58

Dobro organizirana socijalna zaštita bitna je za dostojan rad i život	4,53	5,00	5,00	0,63
Dobra zaštićenost radnika u pogledu njihovih prava rezultira većim zadovoljstvom radnika	4,18	4,00	5,00	0,85
Dobro informiran radnik više je posvećen ostvarivanju ciljeva poduzeća	4,33	4,00	4,00	0,69
Zadovoljniji radnik je produktivniji, čime se smanjuju troškovi rada	4,46	5,00	5,00	0,70
Zadovoljniji radnik je više posvećen ostvarivanju ciljeva poduzeća	4,49	5,00	5,00	0,74

Vidimo iz prednjeg da su se radnici pozitivno odredili na pitanja iz ankete. Ono što su istaknuli kao problem jeste da je mogućnost zaposlenja u RH nezadovoljavajuća i da je dostojan rad u današnje vrijeme je zapostavljen zbog orijentacije društva na ostvarivanje profita. Vjerojatno je to razlog što ljudi traže posao u drugim zemljama EU.

7. Zaključak

Dostojanstveni rad se ne smatra domenom bogatih zemalja već mogućnošću za održivi razvoj u čitavom svijetu. Poslodavci od svojih radnika često očekuju maksimalno zalaganje, osobito kada su u pitanju intelektualne usluge, znanja i angažmani. Pravna regulativa kliznog vremena dala je poslodavcima odriježene ruke u iskorištavanju radnikove radne snage, bilo intelektualne, bilo fizičke. Najbolje ulaganje je ulaganje u obrazovanje, savladavanje vještina, jer to povećava mogućnost pronalaženja zaposlenja i veće nagrade za rad, a ujedno poslodavci očekuju od obrazovanog radnika da će svojim znanjem i vještinama doprinijeti povećanju produktivnosti rada u njihovom poduzeću. „Današnji poslovni odnosi u mnogim situacijama i okruženjima dehumanizirani su, mnogi žele ostvariti samo osobnu dobit i vlastiti probitak, često ne brinući o štetnim posljedicama koje (eventualno) nanose drugima. Međuljudski odnosi i radna klima također su poremećeni, tako da mnogi zaposlenici, čak i u državnim službama, sa sve manje zadovoljstva i emocionalnog ispunjenja dolaze na svoja radna mjesta. Sistem nagrada i nagrađivanja također je poremećen, predanost poslu i poštenje postaju sve manje poznate i preporučljive kategorije, a psihološko zlostavljanje na poslu svakodnevnica je i dovodi do iscrpljenja.

Međutim, radnici nisu spremni o tome govoriti, jer se boje posljedica što nam govori podatak iz istraživanja da 75,1% radnika želi promijeniti radno mjesto, iako nema njihovog izričitog stava o nezadovoljstvu na radnom mjestu. Selekcija i napredovanje na položaje u državnoj službi i javnoj upravi više se temelje na političkim interesima, nego na stručnim kriterijima. Tipičnog mobera/zlostavljača stoga karakterizira jaz između (ne)sposobnosti i ambicija. Samo najспособniji zaposlenici mogu kompenzirati taj jaz, pa upravo njih, zbog svog održavanja na vlasti, mober/zlostavljač mora iscrpljivati, obezvređivati i kao potencijalnu konkurenciju izolirati-dakle, izložiti sustavnom zlostavljanju i iscrpljenju. Žrtve takvog zlostavljanja su stoga, suprotno „klasičnim“, najčešće osobe visoke stručnosti i sposobnosti, te snažnog integriteta.“^x

Zaštita dostojanstva radnika, odnosno osiguranje dostojnog odnosa u radu i dostojnog rada u cjelini, iznimno je važan oblik zaštite radnika. Radi se o jednoj posebnoj, višoj razini zaštite vezano za rad i radne odnose. Takva zaštita predstavlja noviji oblik zaštite u svijetu i kod nas. U RH je ovakav vid zaštite radnika prvi puta pravno reguliran u Zakonu o radu iz 2003.g. Problem diskriminacije radnika jako je rasprostranjen u svijetu rada i na njega treba obratiti pojačanu pažnju posebno kada je u pitanju zapošljavanje. Direktivom 2010/41/EU postavljeni su minimalni kriteriji koje moraju ispoštivati zemlje članice EU u pogledu diskriminacije samozaposlenih radnica i radnika. Radnopravni status uz koji se vežu sva prava radnika mora se primjenjivati ravnopravno na sve.

8. Literatura

Knjige:

- Abramović,A.V.,Pačić,L.,Ramljak,V.,Zlatic,LJ., Radno pravo, skripta
- Agnew, J., Corbridge, S. *Mastering Space: Hegemony, territory and international political economy* . London.1995.
- Ajduković,M.,Ajduković,D.,Pomoć i samopomoć u skrbi za mentalno zdravlje pomagačima,Zagreb,Društvo za psihološku pomoć,1996.
- Albert, M.,*Kapitalismus contra Kapitalismus* . Frankfurt/M-New York. ,1992.
- Altwater, E., Mahnkopf, B. *Grenzen der Globalisierung*. Münster.,1996
- Altwater, E., Mahnkopf, B. *Gewerkschaften vor der europäischen Herausforderung* . Münster.,1993.
- Andrew,G., Plaće obilja, radnici i uprava u poslijeratnom Japanu, Tokyo, 1998.
- Anker, R.,Chernyshev,I.,Egger,P.,Mehran,F., Ritter,J,Mjerenje dostojnog rada sa statističkim pokazateljima, Međunarodni ured rada, Ženeva,2002.
- Attali, J.: Povijest vremena, August Cesarec, Zagreb, 1992., str.199.
- Atsushi,Tsuneki;Manabu,Matsunaka, radni odnosi i radno pravo u Japanu,Pacific Rim Law&Policy Journal Association, 2011.
- Baltezarević,V.,Karoshi-Smrt zbog predoziranja poslom, Zbornik sažetaka 1. Međunarodnog kongresa Era nove ekonomije i novih zanimanja-stres i mobing-, Split, 2008
- Baltić,A.,Despotović,M., Osnovi radnog prava Jugoslavije, sistem samoupravnih međusobnih radnih odnosa i osnovni problemi sociologije rada,7..izdanje, Beograd, Savremena administracija,1979.
- Vidaković Muk ić,M. Opći pravni rječnik, Narodne novine d.d.,Zagreb,2006.,str.970
- Dedić,Sead, Gradašćević-Sijerčić,Jasminka, Radno pravo, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu,Sarajevo 2005
- ETZ-Gratz,Rad-ljudska prava u svijetu rada-pravo na rad i ljudska prava u svezi s radom,Gratz,2013.
- Herman,V.,Ćupurdija,M.: Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011. (on-line izdanje
- Jon C.Messenger „Radno vrijeme i preferencije radnika u razvijenim zemljama-pronalaženje ravnoteže“ prijevod s engleskog jezika Biblioteka Čovjek i globalizacija“,Zagreb,2009.,str.14.
- Moslavac,B.:Osnove radnog prava za menadžere, Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici u Virovitici, Virovitica, 2013. str. 4.
- Petričević,A.; „Radno vrijeme-promjene i izazovi“ magistarski rad, Panevropski univerzitet „Apeiron“ Banja Luka, 2013.
- Potočnjak, Ž. (ur.) et.al, Radni odnosi u Republici Hrvatskoj, Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007.

Zakoni:

Deković, Mehmed, Zakon o radu s komentarom. Poslovni zbornik, Sarajevo, 2004

Zakon o radu RH (NN 93/14)

Međunarodni dokumenti:

1. Konvencija br. 98, čl. 4.

2. Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, Opća skupština UN, 1966.

3. MOR-Opća deklaracija o ljudskim pravima, Opća skupština UN, 1948.

Popis izvora Europskog radnog prava

Direktiva Vijeća 2000/43/EC o primjeni načela jednakog postupanja prema osobama bez obzira na rasno i etničko podrijetlo

Direktiva 2003/88/EC o organizaciji radnog vremena

Direktiva Vijeća 97/81/EC o okvirnom sporazumu vezanom za zapošljavanje na nepuno radno vrijeme^{xi}

Ugovor o funkcioniranju EU

Direktiva 2006/54/EC o implementaciji načela jednakosti prilika i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području zapošljavanja i radnih odnosa

Direktiva 2004/113/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između muškaraca i žena u pristupu i opskrbi tržišnim dobrima i uslugama

Direktiva 96/34/EC o okvirnom sporazumu u pogledu roditeljskog dopusta sklopljenog između UNICE, CEEP i ETUC

Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mjera poticanja poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radnom mjestu

Direktiva 86/613/EEC o primjeni načela jednakosti i postupanju između muškaraca i žena uključenih u radnu aktivnost, uključujući i poljoprivredu, temeljem statusa samozaposlenih i o zaštiti samozaposlenih žena u toku trudnoće i porodijskog dopusta

Direktiva 79/7 EEC o progresivnoj implementaciji načela jednakosti u postupanju između muškaraca i žena u području socijalnog osiguranja

Direktiva 2000/43/EC o implementaciji načela jednakog postupanja između osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo

Direktiva 2000/78/EC o općem okviru za jednakost u postupanju u radnim odnosima i struci

Presude Europskog suda pravde

Author: Anton Petričević, PhD

Institution: Faculty of Law, University of J.J. Strossmayer in Osijek

E-mail: apetrice@pravos.hr

RIGHTS AND LIBERTIES OF CROATIAN WORKERS IN THE LIGHT OF CHANGES AFTER JOINING THE EUROPEAN UNION

Abstract

Ever since the Treaty of Amsterdam which came into power on May 1st 1999 there were efforts to create both institutional and political conditions for the EU to cope with the challenges of globalization and all its negative echoes (crisis, unemployment, terrorism). Treaty of Amsterdam defined activities and goals of the EU through freedom, security and justice. Regarding movement of persons determination of the EU to create the space for safe, just and free stay of workers is being pointed out which understands banning inhuman and humiliating conducts and punishments, slavery, forced and obligatory labor, banning discrimination etc. The interest of workers for the respect of their fundamental rights and civil liberties is omnipresent. Unique space of liberties, security and justice is being created by accepting the EU acquis.

The aim of an online poll based on 555 examinees was to find and identify key factors connected with workers stands on working conditions after Croatia joined the EU. Hypotesis were set up before the research by listening public opinion pointing out poor life conditions based on working conditions and paychecks but poll results had shown the opposite.

Keywords: freedom of work, right to work, EU acquis, unique space of freedom, security and justice