

## **Analiza revidirane Europske socijalne povelje**

### **Uvod**

Europska socijalna povelja Vijeća Europe utvrđuje prava i slobode svih pojedinaca i uspostavlja sustav nadzora koji jamči njihovo poštivanje od strane država potpisnica. Povelja je otvorena za potpisivanje u Torinu 18. listopada 1961. godine, a danas izmijenjena Europska socijalna povelja iz 1996. godine postupno zamjenjuje prvi ugovor.

Povelja proklamira 23 socijalna i ekonomska prava: prava zaposlenika, svih stanovnika i posebna prava nekih skupina izvan zaposlenosti (majki, djece i obitelji, osoba s invaliditetom, migranata i starijih osoba). Povelja jamči uživanje temeljnih prava, bez diskriminacije: prava na rad, primjerene radne uvjete, sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, pravičnu plaću, organiziranje, kolektivno pregovaranje, profesionalnu orijentaciju, profesionalnu izobrazbu, zdravstvenu zaštitu i socijalnu sigurnost.

#### Rights guaranteed by the Charter

The rights guaranteed by the Charter concern all individuals in their daily lives:

#### Housing:

- access to adequate and affordable housing ;
- reduction of homelessness ; housing policy targeted at all disadvantaged categories ;
- procedures to limit forced eviction ;
- equal access for non-nationals to social housing and housing benefits ;
- housing construction and housing benefits related to family needs.

#### Health:

- accessible, effective health care facilities for the entire population;
- policy for preventing illness with, in particular, the guarantee of a healthy environment;
- elimination of occupational hazards so as to ensure that health and safety at work are provided for by law and guaranteed in practice;
- protection of maternity.

#### Education:

- free primary and secondary education;
- free and effective vocational guidance services;
- access to initial training (general and vocational secondary education), university and non-university higher education, vocational training, including continuing training ;
- special measures for foreign residents;
- integration of children with disabilities into mainstream schooling ;
- access to education and vocational training for persons with disabilities.

#### Employment:

- prohibition of forced labour;
- prohibition of the employment of children under the age of 15;
- special working conditions between 15 and 18 years of age;
- the right to earn one's living in an occupation freely entered upon;
- an economic and social policy designed to ensure full employment;
- fair working conditions as regards pay and working hours;

#### 13 Introduction

- protection from sexual and psychological harassment;
- freedom to form trade unions and employers' organisations to defend economic and social interests; individual freedom to decide whether or not to join them;
- promotion of joint consultation, collective bargaining, conciliation and voluntary arbitration;
- protection in case of dismissal;
- the right to strike;

– access to work for persons with disabilities.

Legal and social protection:

- legal status of the child ;
- treatment of young offenders;
- protection from ill-treatment and abuse ;
- prohibition of any form of exploitation (sexual or other) ;
- legal protection of the family (equality of spouses within the couple and towards children, protection of children in case the family breaks up);
- the right to social security, social welfare and social services;
- the right to be protected against poverty and social exclusion;
- childcare
- special measures catering for the elderly.

Movement of persons:

- the right to family reunion;
- the right of nationals to leave the country;
- procedural safeguards in the event of expulsion;
- simplification of immigration formalities.

Non-discrimination:

- the right of women and men to equal treatment and equal opportunities in employment;
- a guarantee to all nationals and foreigners legally resident and/or working that all the rights set out in the Charter apply regardless of race, sex, age, colour, language, religion, opinions, national origin, social background, state of health or association with a national minority.
- prohibition of discrimination on the basis of family responsibilities ;
- right of persons with disabilities to social integration and participation in the life of the community.

Europska socijalna povelja (izmijenjena) obuhvaća prava osigurana Europskom socijalnom poveljom kao i pravo na stan, pravo na zaštitu u slučaju otkaza, pravo na dostojanstvo na radu, pravo na informacije i konzultacije u procesu kolektivnih otkaza i druga prava. Europsku socijalnu povelju i Dodatne protokole Republika Hrvatska je potpisala 1998. godine, a ratificirala 2003. godine.

Hrvatski sabor je na sjednici 20. studenoga 2002. godine donio Zakon o potvrđivanju Europske socijalne povelje, Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji, Protokola o izmjenama Europske socijalne povelje i Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji kojim se uspostavlja sustav kolektivnih žalbi (Narodne novine - međunarodni ugovori, br. 15/2002).

Republika Hrvatska ispravu o ratifikaciji položila je u Vijeću Europe 26. veljače 2003. godine. Prema Objavi o stupanju na snagu Europske socijalne povelje i Dodatnih protokola Europskoj socijalnoj povelji Povelja, Dodatni protokol Europskoj socijalnoj povelji i Protokol o izmjenama Europske socijalne povelje su, u odnosu na Republiku Hrvatsku, stupili na snagu 28. ožujka 2003. godine, a Dodatni protokol Europskoj socijalnoj povelji kojim se uspostavlja sustav kolektivnih žalbi 1. travnja 2003. godine (Narodne novine - međunarodni ugovori, br. 08/2003).

Upravo zbog navedene činjenice stupanja na snagu obveza prema prihvaćenim odredbama Povelje, nalazimo nužnim istaknuti da temeljem članka 140. Ustava Republike Hrvatske međunarodni ugovori koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom i objavljeni, a koji su na snazi, čine dio unutarnjega pravnog poretka Republike Hrvatske, a po pravnoj su snazi iznad zakona. Njihove se odredbe mogu mijenjati ili ukidati samo uz uvjete i na način koji su u njima utvrđeni, ili suglasno općim pravilima međunarodnog prava.

Navodimo to iz razloga što je iz navedenog vidljivo da je izravna primjena međunarodnih ugovora obaveza zakonodavne, izvršne i sudbene vlasti te da bi svako tijelo javne vlasti koje bi primijenilo neku zakonsku normu koja je suprotna međunarodnom ugovoru povrijedilo međunarodno pravo.

Svaka ugovorna stranka odnosno država mora prihvatiti 6 od 9 sljedećih članaka Povelje (tzv. sržnih odredbi): čl.1. Pravo na rad, čl.5. Pravo organiziranja, čl.6. Pravo na kolektivno pregovaranje, čl.7. Pravo djece i mladeži na zaštitu, čl.12. Pravo na socijalnu sigurnost, čl.13. Pravo na socijalnu i medicinsku pomoć, čl.16. Pravo obitelji na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu, čl.19. Pravo radnika migranata i njihovih obitelji na zaštitu i pomoć, čl.20. Pravo na jednake mogućnosti i uvjete u pogledu zaposlenja i profesije bez diskriminacije prema spolu.

Svaka država može se obvezati dodatnim brojem odredbi, a broj prihvaćenih članaka odnosno stavaka ne smije biti manji od 16 članaka, odnosno 63 stavka.

Republika Hrvatska je sukladno članku 20. stavku 2. Europske socijalne povelje izjavila da se smatra obvezanom slijedećim člancima (12 članaka) Dijela II Europske socijalne povelje:

- Članak 1. Pravo na rad
- Članak 2. Pravo na pravične radne uvjete
- Članak 5. Pravo na organiziranje
- Članak 6. Pravo na kolektivno pregovaranje
- Članak 7. Pravo djece i mladeži na zaštitu
- Članak 8. Pravo zaposlenica na zaštitu majčinstva
- Članak 9. Pravo na profesionalno usmjeravanje
- Članak 11. Pravo na zdravstvenu zaštitu
- Članak 13. Pravo na socijalnu i medicinsku pomoć
- Članak 14. Pravo na korištenje usluga socijalnih službi
- Članak 16. Pravo obitelji na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu
- Članak 17. Pravo majke i djeteta na socijalnu i ekonomsku zaštitu

Republika Hrvatska također je, sukladno članku 5. stavku 1. podstavku b. Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji izjavila da se smatra obvezanom člancima 1. (*Pravo na jednake mogućnosti i uvjete u pogledu zaposlenja i profesije, bez diskriminacije prema spolu*), 2. (*Pravo na obavješćivanje i savjetovanje*) i 3. (*Pravo na sudjelovanje u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne sredine*) Dijela II Dodatnog protokola Europskoj socijalnoj povelji.

Izmijenjena Europska socijalna povelja obuhvaća prava osigurana Europskom socijalnom poveljom s određenim brojem izmjena i dopuna, uz prava koja se jamče Dodatnim Protokolom iz 1988. godine i novim pravima, kao što su primjerice Pravo na zaštitu u slučaju otkaza, Pravo na dostojanstvo na radu, Pravo na informacije i konzultacije u procesu kolektivnih otkaza i druga.

Hrvatska je potpisala izmijenjenu Europsku socijalnu povelju 06. studenoga 2009. godine, ali je do danas nije ratificirala.

S obzirom na to da bi Europska socijalna povelja (izmijenjenu) postupno trebala zamijeniti prvi ugovor iz 1961. godine i Dodatni Protokol iz 1988. godine, Republika Hrvatska pridružila se ovim aktivnostima svojim potpisivanjem toga značajnog dokumenta na području ljudskih prava. Također se s ciljem podizanja socijalne politike i njezinog jačanja na svim razinama društva te osiguranja učinkovitosti osnovnih socijalnih prava, smatra važnim ratifikacija izmijenjene Europske socijalne povelje kao jednog od temeljnih dokumenata za ostvarivanje društva solidarnosti i socijalne pravde.

On the occasion of the examination of several complaints, the Committee precised the nature of the States' obligations in order to implement the Charter:

“The Committee recalls that the aim and purpose of the Charter, being a human rights protection instrument, is to protect rights not merely theoretically, but also in fact.

(International Commission of Jurists ICJ, complaint n°1/1998, decision on the merits of 9 September 1999, §32).

“The implementation of the Charter requires the State Parties to take not merely legal action but also practical action to give full effect to the rights recognised in the Charter.”

(Autism Europe v. France, Complaint No. 13/2002, decision on the merits of 4 November 2003, §53).

“In connection with means of ensuring steady progress towards achieving the goals laid down by the Charter, the Committee wishes to emphasise that implementation of the Charter requires state parties not merely to take legal action but also to make available the resources and introduce the operational procedures necessary to give full effect to the rights specified therein.” (International Movement ATD Fourth world v. France, complaint No 33/2006, decision on the merits of 5 December 2007, § 61).

“When the achievement of one of the rights in question is exceptionally complex and particularly expensive to resolve, a State Party must take measures that allows it to achieve the objectives of the Charter within a reasonable time, with measurable progress and to an extent consistent with the maximum use of available resources. States Parties must be particularly mindful of the impact that their choices will have for groups with heightened vulnerabilities as well as for others persons affected.” (Autism Europe v. France, Complaint No. 13/2002, decision on the merits of 4 November 2003, §53).

“In the absence of any commitment to or means of measuring the practical impact of measures taken, the rights specified in the Charter are likely to remain ineffective (...) In connection with timetabling (...) it is essential for reasonable deadlines to be set that take account not only of administrative constraints but also of the needs of groups that fall into the urgent category. At all events, achievement of the goals that the authorities have set themselves cannot be deferred indefinitely.” (International Movement ATD Fourth world v. France, complaint No 33/2006, decision on the merits of 5 December 2007, § 65-66).

### **Analiza uskladenosti hrvatskog zakonodavstva s člancima izmijenjene Europske socijalne povelje**

U nastavku slijedi pregled članaka izmijenjene Europske socijalne povelje koji još uvijek ne obvezuju Republiku Hrvatsku kao i njihova usporedba s postojećim hrvatskim zakonodavstvom, te preporuke zahtjeva li ratifikacija pojedinog članka izmjene u zakonima koji obuhvaćaju njihovu primjenu.

#### **Članak 3. Pravo na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu**

*Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu, stranke se obvezuju:*

- 1. utvrditi, primijeniti i periodično preispitati cjelokupnu nacionalnu politiku u području sigurnosti, zdravlja zaposlenika i radne sredine. Ta će politika kao prvenstveni cilj imati poboljšanje sigurnosti i zdravlja na radu, sprječavanje nesreća i ugrožavanja zdravlja koja proizlaze iz rada, vezani su uz rad ili se pojavljuju tijekom rada, posebno do minimuma smanjujući uzroke rizika svojstvenih radnoj sredini;*
- 2. donijeti propise o sigurnosti i zdravstvenim uvjetima rada;*
- 3. odrediti mjere nadzora primjene tih propisa;*
- 4. promicati postupni razvitak zdravstvenih usluga na radu za sve zaposlenike, čija je bitna uloga preventivna i savjetodavna.*

Na razini Europske unije, člankom 151. stavkom 1. Ugovora u funkcioniranju Europske unije (TFEU) regulira se materija koja se regulira člankom 3. revidirane Europske socijalne povelje (ESP). Na istu materiju odnosi se i članak 31. stavak 1. Povelje o temeljnim pravima Europske unije koji se odnosi na poštene i pravične radne uvjete te kaže kako „svaki radnik ima pravo na radne uvjete kojima se čuvaju njegovo zdravlje, sigurnost i dostojanstvo.“

*The right of every worker to a safe and healthy working environment is a “widely recognised principle, stemming directly from the right to personal integrity, one of the fundamental principles of human rights”.<sup>69</sup>The purpose of Article 3 is thus*

*directly related to that of Article 2 of the European Convention on Human Rights, which recognises the right to life.<sup>70</sup> It applies to the whole economy, covering both the public and private sectors.<sup>71</sup>*

*The assessment of the conformity of national situations with Article 3 is taken into account under Article 2§4 of the Charter which requires provision for reduced working hours or additional paid holidays in dangerous and unhealthy occupations where it has not yet been possible to eliminate or reduce risks sufficiently.<sup>72</sup>*

Prema radnom dokumentu Europskog odbora za socijalna prava pod nazivom ***Odnos između propisa Europske unije i Europske socijalne povelje*** u Europskoj uniji je materija regulirana člankom 3. stavkom 1. izmijenjene ESP regulirana slijedećim propisima:

- Direktiva 2002/14/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općega okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (Direktiva je prenesena u pravni poredak RH Zakonom o radu iz 2009. godine)
- Direktiva 89/391/EEZ Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (89/391/EEZ) (Direktiva je prenesena u pravni poredak RH Zakonom o radu iz 2009. godine)

Article 3§1 requires states to formulate, implement and periodically review a coherent policy on occupational health and safety in consultation with social partners i.e. employers' organisations and trade unions.<sup>73</sup>

General objective of national policy

The main policy objective must be to foster and preserve an culture of prevention in the areas of health and safety at national level. Occupational risk prevention must be a priority. It must be incorporated into the public authorities' activities at all levels and form part of other public policies (on employment, persons with disabilities, equal opportunities, etc.).<sup>74</sup>

The policy and strategies adopted must be regularly assessed and reviewed, particularly in the light of changing risks.

Organisation of occupational risk prevention

A culture of prevention implies that all the partners – authorities, employers and workers – will be actively involved in occupational risk prevention, working within a well-defined framework of rights and duties and predetermined structures.

The main aspects are:

- at company level: besides compliance with protective rules, the assessment of work-related risks and the adoption of preventive measures geared to the nature of risks as well as information and training for workers. Employers and/or users are required to provide appropriate information, training and medical supervision for temporary workers and employees on fixed-term contracts, i.e. taking account of accumulated periods of exposition to dangerous substances while working for different employers;
- at government level: the development of an appropriate system of public prevention and supervision, which is generally the task of the labour inspectorate. The only responsibility of inspectors covered by Article 3§1 is their duty to share the knowledge about risks and risk prevention they have acquired during their inspections and investigations conducted as part of their preventive activities (information, education, prevention). Their duty to ensure compliance with the rules comes under the rights guaranteed by Article 3§3 of the Charter (right to occupational health and safety – supervisory measures).<sup>75</sup>

Improvement of occupational health and safety (research and training)

The methods used to increase general awareness, knowledge and understanding of the concepts of danger and risk and of ways of preventing and

managing them must include<sup>76</sup>:

- training (qualified staff);
- information (statistical systems and dissemination of knowledge);
- quality assurance (professional qualifications, certification systems for facilities and equipment);
- research (scientific and technical expertise).

Consultation with employers' and workers' organisations

When devising and implementing national policies and strategies, the relevant authorities must consult trade unions and employers' organisations at national, sectoral and company level.

Consultation between the relevant authorities and employers' and workers' organisations on measures to improve occupational health and safety was already required under Article 3§3 of the 1961 Charter. However, Article 3§1 of the Charter requires broader consultation in that it calls not only for tripartite cooperation between authorities, employers and workers to seek ways of improving their working conditions and working environment but also for the coordination of their activities and co-operation on key safety and prevention issues.

The Committee's case-law with regard to Article 3§3 of the 1961 Charter applies *mutatis mutandis* to Article 3§1 of the Charter.<sup>77</sup>

Consultation mechanisms and procedures must be set up. At national and sectoral level, this requirement is satisfied where there are specialised bodies made up of government, employers' and workers representatives, which are consulted by the public authorities. These bodies may be permanent or *ad hoc* consultation forums.

At company level, the employer's duty to consult trade unions forms part of the "right of workers to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment in the undertaking" guaranteed by Article 22 of the Charter. Consultation at company level in states which have accepted both Article 3§1 and Article 22 is examined only under Article 22.<sup>78</sup>

Prema istom izvoru, materija regulirana člankom 3. stavkom 2. izmijenjene ESP regulirana slijedećim propisima:

- Direktiva 2012/11/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 19. travnja 2012. o izmjeni Direktive 2004/40/EZ o minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima u odnosu na izloženost radnika rizicima uzrokovanim fizikalnim čimbenicima (elektromagnetska polja) (osamnaesta pojedinačna Direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva Komisije 2010/52/EU od 11. kolovoza 2010. o izmjeni, radi prilagodbe njihovih tehničkih odredaba, Direktive Vijeća 76/763/EEZ u odnosu na putnička sjedala za traktore na kotačima za poljoprivredu i šumarstvo i Direktive 2009/144/EZ Europskog parlamenta i Vijeća o određenim sastavnim dijelovima i značajkama traktora za poljoprivredu i šumarstvo (prenesena u pravni poredak Republike Hrvatske Pravilnikom o određenim sastavnim dijelovima i značajkama traktora na kotačima za poljoprivredu i šumarstvo tpu 322 (izdanje 02) iz 2011. godine)
- Direktiva 2010/35/EU Europskog parlamenta i Vijeća od 16. lipnja 2010. o pokretnoj tlačnoj opremi i stavljanju izvan snage direktiva Vijeća 76/767/EEZ, 84/525/EEZ, 84/526/EEZ, 84/527/EEZ i 1999/36/EZ
- Direktiva Vijeća 2010/32/EU od 10. svibnja 2010. o provođenju Okvirnog sporazuma o sprečavanju ozljeda ostrim predmetima u bolničkom sektoru i zdravstvu koji su sklopili HOSPEEM i EPSU

- Direktiva Komisije 2009/161/EU od 17. prosinca 2009. o utvrđivanju trećeg popisa indikativnih graničnih vrijednosti profesionalne izloženosti u provedbi Direktive Vijeća 98/24/EZ i izmjeni Direktive Komisije 2000/39/EZ
- Direktiva 2009/148/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 30. studenoga 2009. o zaštiti radnika od rizika povezanih s izlaganjem azbestu na radu (kodificirana verzija)
- Direktiva 2009/128/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 21. listopada 2009. o uspostavi okvira za djelovanje Zajednice u postizanju održive upotrebe pesticida
- Direktiva 2009/127/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 21. listopada 2009. o izmjeni Direktive 2006/42/EZ u pogledu strojeva za primjenu pesticida
- Uredba (EZ) br. 1107/2009 Europskog parlamenta i Vijeća od 21. listopada 2009. o stavljanju na tržište sredstava za zaštitu bilja i stavljanju izvan snage direktiva Vijeća 79/117/EEZ i 91/414/EEZ
- Direktiva 2009/104/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. rujna 2009. o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za sigurnost i zdravlje radnika pri uporabi radne opreme na radu (druga pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (kodificirana verzija)
- Direktiva 2009/17/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. travnja 2009. o izmjeni Direktive 2002/59/EZ o uspostavi sustava nadzora plovidbe i informacijskog sustava Zajednice
- Uredba (EZ) br. 1272/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 2008. o razvrstavanju, označivanju i pakiranju tvari i smjesa, o izmjeni i stavljanju izvan snage Direktive 67/548/EEZ i Direktive 1999/45/EZ i o izmjeni Uredbe (EZ) br. 1907/2006
- Direktiva 2008/46/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. travnja 2008. o izmjeni Direktive 2004/40/EZ o minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima s obzirom na izloženost radnika rizicima uzrokovanim fizikalnim čimbenicima (elektromagnetska polja) (18. pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva 2007/30/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2007. o izmjeni Direktive Vijeća 89/391/EEZ, njezinih pojedinačnih direktiva i direktiva Vijeća 83/477/EEZ, 91/383/EEZ, 92/29/EEZ i 94/33/EZ s ciljem pojednostavljivanja i racionalizacije izvješća o praktičnoj provedbi
- Direktiva 2006/117/EURATOM od 20. studenoga 2006. o nadzoru i kontroli pošiljaka radioaktivnog otpada i istrošenoga goriva
- Direktiva 2006/25/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. travnja 2006. o minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima s obzirom na izloženost radnika rizicima uzrokovanim fizikalnim čimbenicima (umjetno optičko zračenje) (devetnaesta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva Komisije 2006/15/EZ od 7. veljače 2006. o utvrđivanju drugog popisa indikativnih graničnih vrijednosti profesionalne izloženosti u provedbi Direktive Vijeća 98/24/EZ i o izmjeni direktiva 91/322/EEZ i 2000/39/EZ
- Direktiva 2005/88/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 14. prosinca 2005. o izmjeni Direktive 2000/14/EZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na emisiju buke u okoliš uzrokovane opremom za uporabu na otvorenom
- Direktiva 2004/40/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima u odnosu na izloženost radnika rizicima uzrokovanim fizikalnim čimbenicima (elektromagnetska polja) (osamnaesta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva 2004/37/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o zaštiti radnika od rizika zbog izloženosti karcinogenim ili mutagenim tvarima na radu (šesta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive Vijeća 89/391/EEZ) (kodificirana verzija)
- Direktiva Vijeća 2003/122/Euratom od 22. prosinca 2003. o kontroli visokoaktivnih zatvorenih radioaktivnih izvora i izvora bez posjednika
- Direktiva 2003/105/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 2003. o izmjeni Direktive Vijeća 96/82/EZ o kontroli opasnosti od teških nesreća koje uključuju opasne tvari

- Direktiva 2003/18/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 27. ožujka 2003. o izmjenama i dopunama Direktive Vijeća 83/477/EEZ o zaštiti radnika od rizika povezanih s izloženošću azbestu na radu
- Direktiva 2003/10/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 6. veljače 2003. o minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima u odnosu na izloženost radnika rizicima koji proizlaze iz fizičkih čimbenika (buke) (sedamnaesta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva br. 2002/44/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 25. lipnja 2002. o minimalnim zdravstvenim i sigurnosnim zahtjevima u odnosu na izloženost radnika rizicima uzrokovanim fizikalnim čimbenicima (vibracije) (šesnaesta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva 2002/15/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o organizaciji radnog vremena osoba koje obavljaju mobilne djelatnosti cestovnog prijevoza
- Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici
- Direktiva 2000/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 18. rujna 2000. o zaštiti radnika od rizika povezanih s izlaganjem biološkim agensima na radu (sedma pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva Komisije 2000/39/EZ od 8. lipnja 2000. o utvrđivanju prvog popisa indikativnih graničnih vrijednosti profesionalne izloženosti u provedbi Direktive Vijeća 98/24/EZ o zaštiti zdravlja i sigurnosti radnika na radu od rizika povezanih s kemijskim sredstvima
- Direktiva Vijeća 97/43/Euratom od 30. lipnja 1997. o zaštiti zdravlja pojedinaca od opasnosti od ionizirajućeg zračenja u vezi s medicinskim izlaganjem i o stavljanju izvan snage Direktive 84/466/Euratom
- Direktiva 97/23/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 29. svibnja 1997. o usklađivanju zakonodavstava država članica o tlačnoj opremi
- Direktiva Vijeća 96/82/EZ od 9. prosinca 1996. o kontroli opasnosti od teških nesreća koje uključuju opasne tvari
- Direktiva 96/58/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 3. rujna 1996. o izmjeni Direktive 89/686/EEZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na osobnu zaštitnu opremu
- Direktiva Vijeća 96/29/Euratom od 13. svibnja 1996. o utvrđivanju osnovnih sigurnosnih normi za zaštitu zdravlja radnika i stanovništva od opasnosti od ionizirajućeg zračenja
- Direktiva 94/9/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. ožujka 1994. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na opremu i zaštitne sustave namijenjene za uporabu u potencijalno eksplozivnim atmosferama
- Direktiva Vijeća 92/104/EEZ od 3. prosinca 1992. o minimalnim zahtjevima za poboljšanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika u industrijama vađenja minerala iz površinskih i podzemnih kopova (dvanaesta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva Vijeća 92/91/EEZ od 3. studenoga 1992. o minimalnim zahtjevima za poboljšanje zaštite sigurnosti i zdravlja radnika u industriji vađenjem minerala bušenjem (jedanaesta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva Vijeća 92/58/EEZ od 24. lipnja 1992. o minimalnim zahtjevima za postavljanje sigurnosnih znakova i/ili znakova za zaštitu zdravlja na radu (deveta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- Direktiva Vijeća 92/57/EEZ od 24. lipnja 1992. o primjeni minimalnih sigurnosnih i zdravstvenih uvjeta na privremenim ili pokretnim gradilištima (osma pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- 91/383/EEZ: Direktiva Vijeća od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme ili privremenom radnom odnosu



- 90/270/EEZ: Direktiva Vijeća od 29. svibnja 1990. o minimalnim zahtjevima u pogledu sigurnosti i zaštite zdravlja pri radu sa zaslonima (peta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- 1990/269/EEZ: Direktiva Vijeća od 29. svibnja 1990. o minimumu zdravstvenih i sigurnosnih uvjeta pri ručnom prenošenju tereta u slučajevima kad postoji opasnost osobito od ozljeda leđa radnika (Četvrta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- 89/686/EEZ: Direktiva Vijeća 89/686/EEZ od 21. prosinca 1989. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na osobnu zaštitnu opremu
- 89/656/EEZ: Direktiva Vijeća od 30. studenoga 1989. o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima za uporabu osobne zaštitne opreme na radnom mjestu (treća pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- 89/654/EEZ: Direktiva Vijeća od 30. studenoga 1989. o minimalnim sigurnosnim i zdravstvenim zahtjevima na gradilištima (prva pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ)
- 89/391/EEZ: Direktiva Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu
- 87/217/EEZ: Direktiva Vijeća od 19. ožujka 1987. o sprečavanju i smanjenju onečišćenja okoliša azbestom
- Uredba Komisije (EZ) br. 349/2011 od 11. travnja 2011. o provedbi Uredbe (EZ) br. 1338/2008 Europskog parlamenta i Vijeća o statističkim podacima Zajednice o javnom zdravlju i zdravlju i sigurnosti na radu, glede statističkih podataka o nesrećama na radu
- Uredba (EZ) br. 1338/2008 Europskog parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 2008. o statističkim podacima Zajednice o javnom zdravlju i zdravlju i sigurnosti na radnom mjestu

#### Risks that must be regulated<sup>80</sup>

States' first obligation under Article 3 is to ensure the right to safe and healthy working standards of the highest possible level. Under §2, this obligation entails issuing health and safety regulations providing for preventive and protective measures against workplace risks recognised by the scientific community and laid down in Community and international regulations and standards<sup>81</sup>.

The Charter does not actually define the risks to be regulated. Supervision takes an indirect form, referring to international technical occupational health and safety standards such as the ILO Conventions and European Community Directives on health and safety at work.

Domestic law must include framework legislation – often the Labour Code – setting out employers' responsibilities and the workers' rights and duties as well as specific regulations. In view of the particularly variable nature of the subject matter in the light of technological, ergonomic and medical advances, existing regulations must be geared to new circumstances where the rules prove to be out of keeping with the situation. Depending on such changes, the Committee states, where necessary, to which new risks it is referring.

The risks to which the Committee currently refers are as follows:

- i. Establishment, alteration and upkeep of workplaces — Work equipment
  - workplaces and equipment, particularly the protection of machines, manual handling of loads, work with display screen equipment;
  - hygiene (shops and offices);
  - maximum weight;
  - air pollution, noise and vibration; personal protective equipment; safety and/or health signs at work.
- ii. Hazardous agents and substances
  - chemical, physical and biological agents, particularly carcinogens, including: white lead (in paint), benzene, asbestos, vinyl chloride monomer, metallic lead and its ionic compounds and ionizing radiation;

– control of major accident hazards involving dangerous substances.

### III. Risks connected with certain sectors:

- indication of weight on packages to be transported by boat;
- protection of dockers against accidents;
- dock handling;
- building safety rules, temporary or mobile construction sites;
- mines, extractive industries using drilling and opencast or underground mining;
- ships and fishing vessels;
- prevention of major industrial accidents.

Risks connected with agriculture and transport must also be controlled.

#### Levels of prevention and protection

Most of the risks listed above have to be covered by a specific regulation.

Regulations have to be specific in that they must set out rules in sufficient detail for them to be applied properly and efficiently.<sup>82</sup> Accordingly, the Committee does not consider that states are required to introduce specific insurance for occupational diseases and accidents to comply with Article 3§2<sup>83</sup>

Limits must be aligned with those adopted in the above-mentioned international reference standards<sup>84</sup> e.g. in respect of benzene<sup>85</sup>. A state is considered to have satisfied this general requirement if it has

transposed most of the *acquis communautaire* on occupational health and safety into its domestic legislation.<sup>86</sup>

The control carried out by the Committee is also affected by the relative size of the sectors of activity of the country's economy and hence the number of workers involved the degree of danger of the activities and trends in the situation with regard to employment injuries and occupational diseases. <sup>87</sup>

States are required to pay particular attention with regard to asbestos and ionizing radiation, producing evidence that workers are protected up to a level at least equivalent to that set by international reference standards. To ensure that this was indeed the case, the Committee put general questions on the subject to the states in Conclusions XIII-4 (pp. 105 and 341).

With regard to asbestos:

- the international standards are Council Directive 83/477/EEC of 19 September 1983 on the protection of workers from the risks related to exposure to asbestos at work, as amended by Directive 2003/18/EC of the European Parliament and of the Council of 27 March 2003, and ILO Convention No. 162 on asbestos of 1986;
- exposure limits must be equal to or lower than those laid down by these international instruments;
- these limits must be regularly reviewed and updated to keep pace with technological progress and developments in technical and scientific knowledge;
- use in the workplace of asbestos in what are recognised as its most harmful forms (amphiboles) must be prohibited<sup>88</sup>. Article 3§2 does not yet require a total ban on asbestos although it is considered that such a measure “will ensure that the right provided under Article 3§1 of the Charter is more effectively guaranteed” and a development of this sort is expected as soon as technical knowledge allows. See the reference to Recommendation 1369(1998) of the Parliamentary Assembly of the Council of Europe on the dangers of asbestos for workers and the environment, Conclusions XIV-2, p. 41. There is a potential development in the case-law on this subject under Article 11 (right to protection of health): “Compliance with this provision entails a policy that bans the use, production and sale of asbestos and products containing it” (Conclusions XVII-2, Portugal, pp. 685-689).
- the relevant authorities must draw up an inventory of all contaminated buildings and materials.<sup>89</sup>

National standards with regard to ionizing radiation must take account of the recommendations made in 1990 by the International Commission on Radiological Protection (ICRP, publication No. 60), relating in particular to maximum doses of exposure in the workplace but also to persons who, although not directly assigned to work in a radioactive environment, may be exposed to radiation occasionally. The transposition into domestic law of Council Directive 96/29/Euratom of 13 May 1996 laying down basic safety standards for the protection of the health of workers and the general public against the dangers arising from ionising radiation is sufficient as this Directive takes up the ICRP's recommendations.<sup>90</sup>

Workers and sectors covered by the regulations

All workers, all workplaces and all sectors of activity must be covered by occupational health and safety regulations.<sup>91</sup>

The term "workers" used in Article 3 covers both employed and self-employed persons, especially as the latter are often employed in high-risk sectors.<sup>92</sup> The aim is to ensure that the working environment is safe and healthy for all operators, where necessary by adopting rules adapted to the operators' specific situation.<sup>93 94 95</sup>

All economic sectors must be covered by the regulations.<sup>96</sup> It is not necessary for a specific text to be adopted for each activity or sector, but the wording of texts should be sufficiently precise to allow their effective application in all sectors, taking particular account of the scale of or degree of danger in each sector. Sectors must be covered in their entirety and all companies must be covered regardless of the number of employees.<sup>97</sup>

No workplace, even if inhabited, can be "exempted" from the application of health and safety rules. Workers employed on residential premises, i.e. domestic staff and home workers, must therefore be covered but the rules may be adapted to the type of activity and the relatively risk-free nature of these workers' occupations and be worded in general terms.<sup>98</sup>

Consultation with employers' and workers' organisations

Regulations must be drawn up in consultation with employers' and workers' organisations (on the scope of this consultation, see above under Article 3§1). Consultation between the relevant authorities and employers' and workers' organisations on measures to improve occupational health and safety was already required under Article 3§3 of the 1961 Charter. The requirement in Article 3§2 of the Charter is the same *mutatis mutandis* as that in Article 3§3 of the 1961 Charter.<sup>99</sup>

Prema istom izvoru, materija regulirana člankom 3. stavkom 3. izmijenjene ESP regulirana je slijedećim propisima:

- Uredba Komisije (EU) br. 349/2011 od 11. travnja 2011. o provedbi regulative (EC) br. 1338/2008 Europskog parlamenta i Vijeća o statistikama Zajednice o javnom zdravlju i zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu, koje se tiče statistika o ozljedama na radu
- Uredba (EZ) br. 1338/2008 Europskog parlamenta i Vijeća o statističkim podacima Zajednice o javnom zdravlju i zdravlju i sigurnosti na radu, s obzirom na statističke podatke Europske ankete o zdravlju (EHIS)

The aim of Article 3§3 is to guarantee the effective implementation of the right to safety and health at work.

Employment injuries and occupational diseases<sup>100</sup>

Monitoring trends in the relationship between the number of accidents and the total number of workers makes it possible to determine the frequency of injuries (number per hundred workers). The situation is considered incompatible with

the Charter where, for several years, this frequency is clearly too high for it to be maintained that the right to health and safety at work is being effectively secured. This assessment can be made on the basis of absolute figures<sup>101</sup> or in relation to the average in the states party to the Charter.<sup>102</sup> It relates to total injuries in all sectors or in one sector in particular. The same approach is applied to the relationship between the number of fatal accidents and total injuries.

The criteria for the assessment of trends in occupational diseases have not yet been established by the Committee. The problem stems primarily from the time lag between the emergence of the risk, its identification and the notification or even the recognition of the illness.

Monitoring of the application of regulations

The proper application of the Charter “cannot be ensured solely by the operation of legislation if this is not effectively applied and rigorously supervised”<sup>103</sup> Monitoring of compliance with occupational health and safety regulations including coercive measures (prevention is dealt with under Article 3§1, above) is a prerequisite for the right guaranteed by Article 3 to be effective.

States that have ratified the Charter have undertaken, under Article A§5, to maintain a system of labour inspection “appropriate to national conditions”. The Charter does not impose any standard model for the organisation of the inspection system.

The Committee considers that states have a measure of discretion regarding not only how they organise their inspection services but also what resources they allocate to them. However, since such services are the main safeguard of health and safety in the workplace, the Committee checks that enough resources are allocated to them to enable them to conduct “a minimum number of regular inspections to ensure that the largest possible number of workers benefit from the right enshrined in Article 3”<sup>104</sup> and that the risk of accidents is reduced to a minimum. This limits states’ discretion and means that the Charter is violated when the staffing of the inspection services and the number of visits carried out is manifestly inadequate for the number of employees concerned<sup>105</sup>. Inspectors must be entitled to inspect all workplaces, including residential premises, in all economic sectors. They must have sufficient and appropriate means of investigation and enforcement, particularly where they see that there is an immediate danger to the health or safety of workers.<sup>106</sup>

The system of penalties in the event of breaches of the regulations must be efficient and dissuasive. The situation can be assessed in the light of the relationship between the number of offences recorded and the number of penalties imposed, the link between the frequency of offences and the severity of penalties, the types of penalty imposed and, finally, the ultimate amount of fines and the way in which they are fixed, particularly whether they are proportionate to the number of workers concerned.<sup>107</sup>

Consultation with employers' and workers' organisations

There is not yet any case-law on this subject. The Committee has asked the states to provide information on the legal and practical arrangements for informing and consulting employers' and workers' organisations with regard to labour inspectorate activities other than participation in company inspections, forming part of the “right of workers to take part in the determination and improvement of the working conditions and working environment in the undertaking” guaranteed by Article 22 of the Charter.<sup>108</sup>

104

Prema istom izvoru, materija regulirana člankom 3. stavkom 4. izmijenjene ESP regulirana je Direktivom 89/391/EEZ Vijeća od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu.

Republika Hrvatska je svoj posljednji Nacionalni program zaštite zdravlja i sigurnosti na radu bila donijela za razdoblje od 2009. do 2013. godine. Europska unija je u lipnju 2014. godine usvojila Strateški okvir EU-a za područje sigurnosti i zaštite zdravlja na radu 2014. – 2020 u kojem su navedeni najveći izazovi i strateški ciljevi u području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu te predstavljene glavne mjere i instrumenti za njihovo ostvarenje.

**Zakonom o zaštiti na radu** (NN br. 71/14) u njegovom članku 1. propisano je kako slijedi:

- (1) *Ovim Zakonom uređuje se sustav zaštite na radu u Republici Hrvatskoj, a osobito nacionalna politika i aktivnosti, opća načela prevencije i pravila zaštite na radu, obveze poslodavca, prava i obveze radnika i povjerenika radnika za zaštitu na radu, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu, nadzor i prekršajna odgovornost te se osniva Zavod za unapređivanje zaštite na radu i utvrđuje njegova djelatnost i upravljanje.*
- (2) *Svrha ovoga Zakona je sustavno unapređivanje sigurnosti i zaštite zdravlja radnika i osoba na radu, sprječavanje ozljeda na radu, profesionalnih bolesti i drugih bolesti u vezi s radom.*
- (3) *Radi unapređivanja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu propisuju se opća načela sprječavanja rizika na radu i zaštite zdravlja, pravila za uklanjanje čimbenika rizika i postupci osposobljavanja radnika te postupci obavješćivanja i savjetovanja radnika i njihovih predstavnika s poslodavcima i njihovim ovlaštenicima.*
- (4) *Ovim se Zakonom propisuju i dodatni uvjeti zaštite posebno osjetljivih skupina osoba na radu od, za njih, specifičnih rizika.*

Zakonom su također prenijete slijedeće direktive Europske unije koje uređuju ovo pitanje:

- 1) Direktiva Vijeća 89/391/EEZ od 12. lipnja 1989. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu (SL L 183, od 29. 6. 1989.)
- 2) Direktiva 2007/30/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2007. kojom se mijenja Direktiva Vijeća 89/391/EEZ, njezine pojedinačne direktive i direktive Vijeća 83/477/EEZ, 91/383/EEZ, 92/29/EEZ i 94/33/EZ u odnosu na pojednostavljenje i racionalizaciju izvješća o praktičnoj provedbi (SL L 165, od 27. 6. 2007.)
- 3) Direktiva Vijeća 91/383/EEZ od 25. lipnja 1991. o dopunama mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu radnika u radnom odnosu na određeno vrijeme i privremenom radnom odnosu (SL L 206, od 29. 7. 1991.)
- 4) Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, od 28. 11. 1992.)
- 5) Direktiva Vijeća 94/33/EZ od 29. lipnja 1994. o zaštiti mladih ljudi na radu (SL L 216, od 20. 8. 1994.)

Appendix: It is understood that for the purposes of this provision the functions, organisation and conditions of operation of these services shall be determined by national laws or regulations, collective agreements or other means appropriate to national conditions.

Note: This Article does not appear in the 1961 Charter.

Under Article 3§4, all workers in all branches of economic activity and all companies must have access to occupational health services. These services may be run jointly by several companies.<sup>109</sup>

States party are required to promote the progressive development of such services. It means that “a State Party must take measures that allow it to achieve the objectives of the Charter within a reasonable time, with measurable progress and to an extent consistent with the maximum use of available

resources".<sup>110</sup> Therefore, if occupational health services are not established for all enterprises, the authorities must develop a strategy, in consultation with employers' and employees' organisations, for that purpose.<sup>111</sup>  
109

U Republici Hrvatskoj je isto tako donesen je čitav niz propisa kojima se reguliraju sigurnost i zdravstveni uvjeti rada, a koji obuhvaćaju zdravstveno osiguranje zaštite zdravlja na radu, profesionalne bolesti, zaštitu na radu, sredstva rada, rizike na radu kao i propise koji se odnose na pojedine profesionalne skupine i djelatnosti (<https://osha.europa.eu/fop/croatia/hr/zakoni/drzavni-zakoni/zakoni> te <https://osha.europa.eu/fop/croatia/hr/zakoni/drzavni-zakoni/propisi> ).

**Zakonom o Inspektoratu rada** (NN br. 19/14) u članku 3. stavku 1. izričito je propisano kako Inspektorat rada obavlja inspeksijske poslove u području rada i zaštite na radu ako posebnim zakonom nije drukčije propisano.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama relevantnih propisa iz područja sigurnosti i zaštite zdravlja na radu pokrivene su sve odredbe članka 3. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

#### **Članak 4. Pravo na pravičnu plaću**

*Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na pravičnu plaću, stranke se obvezuju:*

- 1. priznati zaposlenicima pravo na plaću koja će njima i njihovim obiteljima osigurati dostojan životni standard;*
  - 2. priznati zaposlenicima pravo na uvećan iznos plaće za prekovremeni rad, osim u nekim iznimnim slučajevima;*
  - 3. priznati zaposlenicima, muškarcima i ženama, pravo na jednaku plaću za jednako vrijedan rad;*
  - 4. priznati svim zaposlenicima pravo na primjeren otkazni rok u slučaju prestanka radnog odnosa;*
  - 5. dopustiti odbitke od plaće samo pod uvjetima i u opsegu propisanim nacionalnim zakonima ili drugim propisima, ili utvrđenim kolektivnim ugovorima ili arbitražnim odlukama.*
- Ostvarivanje tih prava treba osigurati ili slobodno zaključenim kolektivnim ugovorima, ili zakonskim postupkom utvrđivanja plaća, ili na drugi način primjeren nacionalnim uvjetima.*

Prema radnom dokumentu Europskog odbora za socijalna prava pod nazivom **Odnos između propisa Europske unije i Europske socijalne povelje** u Europskoj uniji je materija regulirana člankom 4. stavkom 1. izmijenjene ESP regulirana člankom 31. stavkom 1. Povelje o temeljnim pravima Europske unije koju je Republika Hrvatska prihvatila prilikom pristupanja Europskoj uniji. Međutim potrebno je napomenuti kako se Povelja države članice obvezuje samo pri provedbi politika i propisa EU-a na nacionalnoj razini.

U članku 55. **Ustava Republike Hrvatske** se navodi kako „svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojan život.“

Prema radnom dokumentu Europskog odbora za socijalna prava pod nazivom **Odnos između propisa Europske unije i Europske socijalne povelje** u Europskoj uniji je materija regulirana člankom 4. stavkom 2. izmijenjene ESP regulirana Direktivom 2003/88/EZ Europskog Parlamenta i Vijeća od 4. studenog 2003. o određenim vidovima organizacije radnoga vremena. Nadalje, člankom 94. **Zakona o radu** (NN br. 93/2014) propisano je kako „Za otežane uvjete rada, prekovremeni i noćni rad te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom za koji je zakonom određeno da se ne radi, radnik ima pravo na povećanu plaću.“

Međutim ovdje je potrebno napomenuti kako je u postupcima nadzora primjene ESP na nacionalnoj razini te u sustavu žalbi, Europski odbor za socijalna prava u žalbi *Confederation française de l'Encadrement CFE-CGC v. France (Complaint no. 59/2009)* odlučio kako, premda nema ovlasti ocjenjivati usklađenost nacionalnih situacija s direktivama Europske unije niti usklađenost samih

direktiva s Europskom socijalnom poveljom, navedena direktiva 2003/88/EZ o određenim vidovima organizacije radnoga vremena regulira brojna izuzeća i iznimke koje mogu imati negativan učinak na provedbu ESP u praksi. Odbor smatra kako ovisno o tome kako države članice Europske unije koriste navedene iznimke i izuzeća ili ih kombiniraju, situacija može biti u skladu s ili predstavljati kršenje odredaba same ESP.

Article 4§1 guarantees the right to a remuneration such as to ensure a decent standard of living.

To be considered fair within the meaning of Article 4§1, a wages must in any event be above the poverty line in a given country i.e. 50% of the national average wage.

In addition, a wage must not fall too far short of the national average wage. The threshold adopted by the Committee is 60%.<sup>112</sup>

The concept of remuneration, for the purpose of this provision, relates to remuneration – either monetary or in kind – paid by an employer to a worker for time worked or work done. Remuneration should cover, where applicable, special bonuses and gratuities.

The Committee's calculations are based on net amounts, i.e. after deduction of taxes and social security contributions. Social transfers (e.g. social security allowances or benefits) are taken into account only when they have a direct link to the wage.

The net national average wage of a full-time worker is calculated with reference to the labour market as a whole, or, in such cases where this is not possible, with reference to a representative sector, such as the manufacturing industry.

When a national minimum wage exists, its net value is used as a basis for comparison with the net average wage. The yardstick for comparison is otherwise provided by the minimum wage determined by collective agreement or the lowest wage actually paid.<sup>113</sup>

A net wage which falls below the 60% threshold is not automatically considered unfair within the meaning of the Charter. If the wage lies between 50% and 60%, a state is asked to demonstrate that the wage is sufficient for a decent standard of living, e.g. by providing detailed information on the cost of living.<sup>114</sup>

However, a net wage which is less than half the net national average wage will be deemed to be unfair and therefore the situation of the Party concerned will not be in conformity with Article 4§1.

Article 4§2 is inextricably linked to Article 2§1, which guarantees the right to reasonable daily and weekly working hours. Employees working overtime must be paid at a higher rate than the normal wage rate.<sup>115</sup>

Granting leave to compensate for overtime is in conformity with Article 4§2, on condition that this leave is longer than the overtime worked. It is not sufficient, therefore, to offer employees leave of equal length to the number of overtime hours worked.<sup>116</sup>

This provision may be applied through collective agreements, statutory regulations or other means appropriate to national conditions so long as it applies to all employees.

Exceptions may be authorised in certain specific cases. These "special cases" have been defined by the Committee as "state employees, management executives, etc."<sup>117</sup>:

– State employees: Confining exceptions to "senior officials" is compatible with Article 4§2.<sup>118</sup> Exceptions to a higher rate of overtime pay cannot apply to all state employees or public officials, irrespective of their level of responsibility.<sup>119</sup>

– Managers: Exceptions may be applied to all senior managers. However, the

Committee has ruled that certain limits must apply, particularly on the number of hours of overtime not paid at a higher rate.<sup>120</sup>

In a number of countries, working hours are calculated on the basis of average weekly hours worked over a period of several months. Over such periods, weekly working hours may vary between specified maximum and minimum figures without any of them counting as overtime, and thus qualifying for a higher rate of pay. Arrangements of this kind do not, as such, constitute a violation of Article 4§2, provided that the conditions laid down in Article 2§1 are respected.

Prema radnom dokumentu Europskog odbora za socijalna prava pod nazivom *Odnos između propisa Europske unije i Europske socijalne povelje* u Europskoj uniji je materija regulirana člankom 4. stavkom 3. izmijenjene ESP regulirana člankom 157. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (TFUE). Nadalje, u propisima Republike Hrvatske, člankom 91. stavkom 1. **Zakona o radu** iz 2014. propisano je kako je „*Poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti.*“

*Article 4§3 guarantees the right to equal pay without discrimination on grounds of sex. 122 This is one aspect of the right to equal opportunities in matters of employment guaranteed by Article 20. As a result, the case-law under Article 20 (see infra) applies mutatis mutandis to Article 4§3. Only aspects specifically linked to equal pay are dealt with hereinafter.*

*The situation as regards equal pay in countries which have accepted both Article 20 and Article 4§3 is examined exclusively under Article 20 and these countries are no longer required to submit a report on the application of Article 4§3.123*

*The principle of equal pay*

*Women and men are entitled to “equal pay for work of equal value”. This means that the equal pay principle applies to the same work and to “mixed jobs”, that is ones performed by both women and men, but also to work of the same value.*

*The principle of equality should cover all the elements of pay, that is basic or minimum wages or salary plus all other benefits paid directly or indirectly in cash or kind by the employer to the worker by reason of the latter’s employment.124*

*It must also apply between full-time and part-time employees, covering the calculation of hourly wages, pay increases and the components of pay. 125 Guarantees of enforcement*

*Legislative means*

*The right of women and men to “equal pay for work of equal value” must be expressly provided for in legislation. 126*

*As far as setting wage levels is concerned, states are free to choose their own methods and can treat this as a matter to be decided by collective bargaining. Domestic law must however ensure that violations of the principle of equal pay will be sanctioned and lay down the general rules applying to labour and management when they are negotiating wages (for example, differential pay scales and discriminatory clauses must be ruled out). If full equal pay cannot be achieved through collective bargaining, the state must intervene using legal wage-fixing methods or any other appropriate means.*

*Judicial safeguards*

*Domestic law must provide for appropriate and effective remedies in the event of alleged wage discrimination. Employees who claim that they have suffered discrimination must be able to take their case to court.127*

*Domestic law should provide for an alleviation of the burden of proof in favour of*



*the plaintiff in discrimination cases.*

*Anyone who suffers wage discrimination on grounds of sex must be entitled to adequate compensation, i.e. compensation that is sufficient to make good the damage suffered by the victim and act as a deterrent to the offender.128 In cases of unequal pay, any compensation must, as a minimum, cover the difference in pay.129*

*Methods of classification and comparison and other measures*

*Appropriate classification methods must be devised enabling to compare the respective values of different jobs and carry out objective job appraisals in the various sectors of the economy, including those with a predominantly female labour force.130*

*Domestic law must make provision for comparisons of pay and jobs to extend outside the company directly concerned where this is necessary for an appropriate comparison. The Committee views this as a crucial means of ensuring that job appraisal systems are effective under certain circumstances, particularly in companies where the workforce is largely, or even exclusively, female.131*

*States must promote positive measures to narrow the pay gap, including:*

- measures to improve the quality and coverage of wage statistics;*
- steps to ensure that more attention is paid*

122

Što se tiče materije regulirane člankom 4. stavkom 4. izmijenjene ESP, otkazni rok reguliran je člancima 121. i 122. **Zakona o radu**, dok je materija iz stavka 5. regulirana **Zakonom o porezu na dohodak** (Narodne novine br. 177/2004) i **Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak** (Narodne novine br. 80/2010, 114/2011, 22/2012, 144/2012, 125/2013, 148/2013, 143/2014)

Appendix: This provision shall be so understood as not to prohibit immediate dismissal for any serious offence.

This paragraph forms part of the Article on remuneration, as the main purpose of giving a reasonable notice is to allow the person concerned a certain time to look for other work before his or her current employment ends, i.e. while he or she is still receiving wages. In this respect, receipt of wages in lieu of notice is admitted, provided that the sum paid is equivalent to that which the worker would have earned during the corresponding period of notice.

Article 4§4 does not apply solely to dismissals, but to all cases of termination of employment, such as termination due to bankruptcy, invalidity or death of the employer. 133

The right to reasonable notice of termination of employment applies to all categories of employees, 134 independently of their status/grade, including those employed on a non-standard basis. It also applies during the probationary period. National law must be broad enough to ensure that no workers are left unprotected.

The Committee has not defined in abstractio the concept of “reasonable” notice nor ruled on the function of the notice period or on compensation. It assesses the situations on a case by case basis. 135 The major criterion for the assessment of reasonableness is length of service. It has concluded, for example, that the following are not in conformity to the Charter:

- one week’s notice for less than six months of service;136*
- two weeks after six months of service ;137*
- less than one month’s notice after one year of service;138*
- thirty days’ notice after at least five years’ service;139*
- six weeks’ notice after ten to fifteen years’ service;140*
- eight weeks’ notice after more than fifteen years’ service.141*

When a decision to terminate employment on grounds other than disciplinary is subject to certain procedures being followed, the period of notice starts only after the decision has been taken.

In addition to the above, workers must be given time off to look for a new job during the period of notice.<sup>142</sup>

Appendix: It is understood that a Party may give the undertaking required in this paragraph if the great majority of workers are not permitted to suffer from deductions from wages either by law or through collective agreements or arbitration awards, the exceptions being those persons not so covered.

Article 4§5 guarantees workers the right to their wage being subject to deductions only in circumstances which are well-defined in a legal instrument, (law, regulation, collective agreement or arbitration award) and subject to reasonable limits.

The remaining wage after deductions should not deprive workers and their dependents of their very means of subsistence.<sup>143</sup>

A worker should not be entitled to waive his rights to limitation of wage deductions.<sup>144</sup>

All forms of deduction are covered by this provision, including trade union dues, fines, maintenance payments, repayment or wage advances etc.

The exercise of these rights shall be achieved for the great majority of workers and by legislation, by freely concluded collective agreements, or by other means appropriate to national conditions.<sup>145</sup>

**Preporuka:** Trenutnim odredbama relevantnih propisa iz pokrivena su sve odredbe članka 4. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### ***Članak 10. Pravo na profesionalnu izobrazbu***

Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na profesionalnu izobrazbu, stranke se obvezuju:

1. osigurati ili promicati, kada je to potrebno, stručnu i profesionalnu izobrazbu svih osoba, uključujući i osobe s invaliditetom, uz savjetovanje s organizacijama poslodavaca i zaposlenika, te omogućiti pogodnosti za pristup višem stručnom i sveučilišnom obrazovanju, poštujući kao jedini kriterij individualne sposobnosti;
2. osigurati ili promicati sustav naukovanja i druge sustave izobrazbe dječaka i djevojčica za razna zanimanja;
3. prema potrebi osigurati i promicati:
  - a) odgovarajuće i lako dostupne pogodnosti izobrazbe odraslih zaposlenika;
  - b) posebne mjere radi dodatne profesionalne izobrazbe odraslih zaposlenika, koje iziskuje tehnički napredak ili novi trendovi u zapošljavanju;
4. osigurati ili promicati, prema potrebi, posebne mjere doškoloavanja i reintegracije duže vrijeme nezaposlenih;
5. ohrabrivati puno korištenje predviđenih pogodnosti pomoću odgovarajućih mjera, kao što su:
  - a) smanjenje ili ukidanje svih pristojbi ili troškova;
  - b) dodjela financijske pomoći u odgovarajućim slučajevima;
  - c) uključivanje u redovite radne sate vremena što ga zaposlenik, na zahtjev poslodavca, provede na tečajevima dodatne izobrazbe;
  - d) jamstvo, putem odgovarajućeg nadzora i uz savjetovanje s organizacijama poslodavaca i zaposlenika, učinkovitosti sustava naukovanja i svakog drugog sustava izobrazbe mladih zaposlenika i, općenito, odgovarajuće zaštite mladih zaposlenika.

Prava iz članka 10. izmijenjene Europske socijalne povelje zajamčena su člankom 14. stavkom 1. Povelje o temeljnim pravima Europske unije - Pravo na obrazovanje koji kaže slijedeće: „Svatko ima pravo na obrazovanje i na pristup strukovnom i trajnom osposobljavanju.“

**Zakonom o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju** (Narodne novine br. 123/2003, 198/2003, 105/2004, 174/2004, 02/2007, 46/2007, 45/2009, 63/2011, 94/2013, 139/2013, 101/2014) propisano je u članku 77. stavku 2. da sveučilište, veleučilište ili visoka škola utvrđuju postupak odabira pristupnika za upis na način koji jamči ravnopravnost svih pristupnika bez obzira na rasu, boju kože, spol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinu, rođenje, društveni položaj, invalidnost, seksualnu orijentaciju i dob. Sveučilište, veleučilište ili visoka škola utvrđuju kriterije (uspjeh u prethodnom školovanju, vrsta završenog školovanja, uspjeh na klasifikacijskom ili drugom ispitu, posebna znanja, vještine ili sposobnosti i sl.) na temelju kojih se obavlja klasifikacija i odabir kandidata za upis.

Sustav naukovanja detaljno je uređen **Zakonom o obrtu** (Narodne novine br. 143/2013), te **Pravilnikom o minimalnim uvjetima za ugovore o naukovanju** (Narodne novine br. 63/2014).

Pravo na obrazovanje i osposobljavanje za rad regulirano je člankom 54. **Zakona o radu** (Narodne novine br. 93/2014), kojim je propisano da je poslodavac dužan omogućiti radniku, u skladu s mogućnostima i potrebama rada, školovanje, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje. Isto tako prilikom promjene ili uvođenja novog načina ili organizacije rada, poslodavac je dužan, u skladu s potrebama i mogućnostima rada, omogućiti radniku osposobljavanje ili usavršavanje za rad.

**Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti** (Narodne novine br. 80/2008, 94/2009, 121/2010, 25/2012, 118/2012, 12/2013, 153/2013), člancima 25. i 54. uređene su mjere koje se odnose na obrazovanje i osposobljavanje za rad nezaposlenih osoba, uključujući i naknadu troškova na koje nezaposlena osoba ima pravo tijekom trajanja obrazovnog programa.

In view of the current evolution of national systems, which consists in the blurring of the boundaries between education and training at all levels within the dimension of lifelong learning, the notion of vocational training of Article 10§1 covers: initial training - i.e. general and vocational secondary education - university and non-university higher education, and vocational training organised by other public or private actors, including continuing training – which is dealt with under paragraph 3 of the Charter (see infra). University and nonuniversity higher education are considered to be vocational training as far as they provide students with the knowledge and skills necessary to exercise a profession.<sup>290</sup>

The right to vocational training must be guaranteed to everyone.<sup>291</sup> States must provide vocational training by:<sup>292</sup>

- ensuring general and vocational secondary education, university and nonuniversity higher education; and other forms of vocational training;
- building bridges between secondary vocational education and university and non-university higher education;
- introducing mechanisms for the recognition/validation of knowledge and experience acquired in the context of training/working activity in order to achieve a qualification or to gain access to general, technical and university higher education;
- taking measures to make general secondary education and general higher education qualifications relevant from the perspective of professional integration in the job market;
- introducing mechanisms for the recognition of qualifications awarded by continuing vocational education and training.

Facilities other than financial assistance to students (which is dealt with under paragraph 4, see infra) shall be granted to ease access to technical or university higher education based solely on individual aptitude.<sup>293</sup> This obligation<sup>294</sup> can be achieved namely by:

- avoiding that registration fees or other educational costs create financial obstacles for some candidates;

– setting up educational structures which facilitate the recognition of knowledge and experience, as well as the possibility of transferring from one type or level of education to another.

The main indicators<sup>295</sup> of compliance include the existence of the education and training system, its total capacity (in particular, the ratio between training places and candidates), the total spending on education and training as a percentage of the GDP; the completion rate of young people enrolled in vocational training courses and of students enrolled in higher education; the employment rate of people who hold a higher-education qualification and the waiting-time for these people to get a first qualified job.

Equal treatment with respect to access to vocational training must be guaranteed to non-nationals.<sup>296</sup> According to the Appendix to the Charter, equality of treatment shall be provided to nationals of other Parties lawfully resident or regularly working on the territory of the Party concerned. This implies that no length of residence is required from students and trainees residing in any capacity, or having authority to reside in reason of their ties with persons lawfully residing, on the territory of the Party concerned before starting training. This does not apply to students and trainees who, without having the above-mentioned ties, entered the territory with the sole purpose of attending training. To this purpose, length of residence requirements or employment requirements and/or the application of the reciprocity clause are contrary to the provisions of the Charter.<sup>297</sup>

Vocational training of persons with disabilities is dealt with under Article 15 of the Charter for States having accepted Article 15.<sup>298</sup>

According to Article 10§2, young people have the right to access to apprenticeship and other training arrangements. Apprenticeship means training based on a contract between the young person and the employer, whereas other training arrangements can be based on such a contract, but also be school-based vocational training.<sup>299</sup> They both must combine theoretical and practical training and close ties must be maintained between training establishments and the working world.<sup>300</sup>

Apprenticeship is assessed on the basis of the following elements: length of the apprenticeship and division of time between practical and theoretical learning; selection of apprentices; selection and training of trainers; remuneration of apprentices; termination of the apprenticeship contract.<sup>301</sup>

The main indicators of compliance are the existence of apprenticeship and other training arrangements for young people, the number of people enrolled, the total spending, both public and private, on these types of training and the availability of places for all those seeking them.<sup>302</sup>

Equal treatment with respect to access to apprenticeship and other training arrangements must be guaranteed to non-nationals on the basis of the conditions mentioned under paragraph 1.<sup>303</sup>

The right to continuing vocational training must be guaranteed to employed and unemployed persons, including young unemployed people. Self-employed persons are also covered by this provision. Article 10§3 takes into consideration only those of the activation measures for unemployed people that strictly concern training, while Article 1§1 deals with general activation measures for unemployed people. Specific measures for long-term unemployed people are

dealt with under Article 10§4.<sup>304</sup> The notion of continuing vocational training includes adult education.<sup>305</sup>

For both employed and unemployed persons, the main indicators of compliance with this provision are the types of continuing vocational training and education available on the labour market, training measures for certain groups, such as women, the overall participation rate of persons in training and the gender balance, the percentage of employees participating in continuing vocational training, and the total expenditure.<sup>306</sup>

As regards employed persons, the existence of preventive measures against the deskilling of still active workers at risk of becoming unemployed as a consequence of technological and/or economic development is also taken into consideration.<sup>307</sup>

As regards unemployed people, the activation rate – i.e. the ratio between the annual average number of previously unemployed participants in active measures divided by the number of registered unemployed persons and participants in active measures - is used to assess the impact of the States' policies.

In addition, the following aspects are taken into account:<sup>308</sup>

- the existence of legislation on individual leave for training and its characteristics, in particular the length, the remuneration, and the initiative to take it;

- the sharing of the burden of the cost of vocational training among public bodies (state or other collective bodies), unemployment insurance systems, enterprises, and households as regards continuing training.

Equal treatment with respect to access to continuing vocational training must be guaranteed to non-nationals<sup>309</sup> on the basis of the conditions mentioned under paragraph 1.<sup>310</sup>

In accordance with Article 10§4, States must fight long-term unemployment through retraining and reintegration measures. A person who has been without work for 12 months or more is long-term unemployed.<sup>311</sup>

The main indicators of compliance with this provision are the types of training and retraining measures available on the labour market, the number of persons in this type of training, the special attention given to young long-term unemployed, and the impact of the measures on reducing long-term unemployment.

Equal treatment with respect to access to training and retraining for long-term unemployed persons must be guaranteed to non-nationals on the basis of the conditions mentioned under paragraph 1.

While paragraphs 1 to 4 of Article 10 mainly deal with the right of access to vocational training and continuing vocational training, paragraph 5 focuses on complementary measures which are nonetheless fundamental to make access effective in practice. The list is non-exhaustive.

a reducing or abolishing any fees or charges;

States must ensure that vocational training, as defined in paragraph 1, is provided free of charge or that fees are reduced. Fees and contributions, however, shall not apply differently to non-nationals and States are under the obligation to guarantee equal treatment on the basis of the conditions mentioned under paragraph 1.<sup>312</sup>

### **b granting financial assistance in appropriate cases;**

Access to vocational training also covers the granting of financial assistance, whose importance is so great that the very existence of the right to vocational training may depend on it.<sup>313</sup> All issues concerning financial assistance for vocational training up to higher education, including allowances for training

programmes in the context of the labour market policy,<sup>314</sup> are dealt with under paragraph 4.<sup>315</sup> States must provide financial assistance either universally, or subject to a means-test, or awarded on the basis of the merit. In any event, assistance should at least be available for those in need<sup>316</sup> and shall be adequate.<sup>317</sup> It may consist of scholarships or loans at preferential interest rates. The number of beneficiaries and the amount of financial assistance are also taken into consideration for assessing compliance with this provision.<sup>318</sup>

Equal treatment with respect to financial assistance must be guaranteed to nonnationals

on the basis of the conditions mentioned under paragraph 1.<sup>319</sup>

**c including in the normal working hours time spent on supplementary training taken by the worker, at the request of his employer, during employment;**

The time spent on supplementary training at the request of the employer must be included in the normal working-hours. Supplementary training means any kind of training that may be helpful in connection with the current occupation of the workers and aimed at increasing their skills. It does not imply any previous training. The term “during employment” means that the worker shall be currently under a working relationship with the employer requiring the training

**d ensuring, through adequate supervision, in consultation with the employers' and workers' organisations, the efficiency of apprenticeship and other training arrangements for young workers, and the adequate protection of young workers generally.**

States must evaluate their vocational training programmes for young workers, including the apprenticeships. In particular, the participation of employers' and workers' organisations is required in the supervision process.<sup>320</sup>

<sup>319</sup> Conclusions

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, Zakona o obrtu, Zakona o radu i Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti pokrivene su sve odredbe članka 10. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

**Članak 12. Pravo na socijalnu sigurnost**

Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na socijalnu sigurnost, stranke se obvezuju:

1. uspostaviti ili održavati sustav socijalne sigurnosti;
2. održavati sustav socijalne sigurnosti na zadovoljavajućoj razini, barem onakvoj kakva je potrebna za ratifikaciju Europskog zakonika socijalne sigurnosti;
3. nastojati sustav socijalne sigurnosti postupno podići na višu razinu;
4. poduzeti mjere, sklapanjem odgovarajućih dvostranih ili mnogostranih ugovora ili drugim sredstvima, i u skladu s uvjetima utvrđenim u tim ugovorima, kako bi osigurale:
  - a) jednakost svojih državljana i državljana drugih stranaka u pogledu prava na socijalnu sigurnost, uključujući i očuvanje prava proizašlih iz zakonodavstva o socijalnoj sigurnosti, bez obzira na preseljavanja osiguranih osoba na teritorijima stranaka;

- b) priznavanje, održavanje i uspostavljanje prava na socijalnu sigurnost sredstvima kao što su zbrajanje razdoblja osiguranja ili zaposlenja ostvarenih sukladno zakonodavstvu svake od stranaka.

Potrebno je napomenuti kako se pravo na socijalnu sigurnost regulira člankom 151. stavkom 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (TFUE) koji se poziva na temeljna socijalna prava kao što su ona iz Europske socijalne povelje iz 1961. te Povelju Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989. Pravo na socijalnu sigurnost zajamčeno je i člankom 134. stavkom 1. i stavkom 2. Povelje o temeljnim pravima Europske unije.

Nadalje je potrebno napomenuti kako se materija na koju se odnosi članak 4. stavak 4. izmijenjene ESP regulira člancima 18. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (TFEU) (zabrana diskriminacije na temelju nacionalnosti) te 21. stavkom 1. istog Ugovora (pravo na kretanje i slobodno prebivanje na teritoriju država članica). Isto područje regulira se slijedećim europskim propisima:

- Uredba (EU) br.1231/2010 Europskog parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. o proširenju primjene Uredbe (EZ) br. 883/2004 i Uredbe (EZ) br. 987/2009 na državljane trećih zemalja koji tim uredbama još nisu obuhvaćeni isključivo na temelju svog državljanstva
- Uredba (EZ) br.987/2009 Europskog parlamenta i Vijeća od 16. rujna 2009. o utvrđivanju postupka provedbe Uredbe (EZ) br.883/2004 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti
- Uredba (EZ) br.883/2004 Europskog parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti

**Zakonom o provedbi uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti** (Narodne novine br. 54/20139) u potpunosti su preuzete odredbe navedenih Uredbi, te je uspostavljen sustav za njihovu provedbu.

Social security benefits and their adequacy

A social security system must also guarantee an effective right to social security with respect to the benefits provided under each branch.<sup>375</sup> Under Article 12§1, when they are income-replacement benefits, the level of benefits should be such as to represent a reasonable proportion of the previous income and should never fall below the poverty threshold defined as 50% of median equivalised income, as calculated on the basis of the Eurostat at-risk-of-poverty threshold value; otherwise the level is inadequate<sup>376</sup>.

However, in the event that the level of the benefit in question falls between 40% and 50% of median equivalised income, its combination with other benefits, including those of a social assistance nature is taken into account and is considered to be in conformity with Article 12§1 where the level of the combined benefits reaches 50 %.<sup>377</sup> When the level of the benefit originally falls below 40% of the median equivalised income, it is manifestly inadequate, and therefore its completion with other benefits cannot bring the situation into conformity with Article 12§1. <sup>378</sup> The inadequacy of a benefit in a single branch is sufficient to bring the situation into non-conformity.<sup>379</sup>

Unemployment benefits must also meet specific conditions to be in conformity with Article 12§1: their payment must be for a reasonable duration<sup>380</sup> and there must be a reasonable initial period during which an unemployed person may refuse a job or a training offer not matching his previous skills without losing his unemployment benefits.<sup>381</sup> The threat of suspension or withdrawal of their unemployment benefits during this initial period may in certain circumstances infringe their right to earn a living in an occupation freely entered upon (Article 1§2).

Under Article 12§1, the existence of maternity and family branches is taken into consideration, but the scope and level of the benefits are assessed under, respectively, Articles 8 and 16.<sup>382</sup>

375

Article 12§2 obliges states to establish and maintain a social security system which is least equal to that required for ratification of the European Code of Social Security. The European Code of Social Security requires acceptance of a higher number of parts than ILO Convention No 102; six of the nine parts must be accepted although certain branches count for more than one part medical care counts as two parts, and old age counts as three. Each contingency sets minimum levels of personal coverage and minimum levels of benefits.

Where a state has ratified the European Code of Social Security the Committee bases its conclusions under this paragraph on the Committee of Minister's Resolutions under the Code (which are in turn based on the assessment of the ILO Committee of Experts and the Committee of Experts on Social Security (CS-SS)). Failure to comply with the European Code of Social Security will lead to a conclusion of non-conformity with Article 12§2, where the state is not in compliance with at least the minimum parts for ratification.<sup>383</sup>

When the State concerned has not ratified the European Code of Social Security, the Committee makes its own assessment of the social security system in order to decide on the conformity with Article 12§2.<sup>384</sup>

Article 12§3 requires states to improve their social security system, the expansion of schemes, protection against new risks or increase of benefits, are examples improvement.<sup>385</sup>

A restrictive evolution in the social security system is not automatically in violation of Article 12§3. The Committee's assessment of the situation is based on the following criteria:<sup>386</sup>

- the nature of the changes (field of application, conditions for granting allowances, amounts of allowance, etc.);
- the reasons given for the changes and the framework of social and economic policy in which they arise;

<sup>383</sup>

the extent of the changes introduced (categories and numbers of people concerned, levels of allowances before and after alteration);

- the necessity of the reform;
- the existence of measures of social assistance for those who find themselves in a situation of need as a result of the changes made (this information can be submitted under Article 13);
- the results obtained by such changes.

Measures taken in order to consolidate public finances may be considered as a necessary means to ensure the maintenance and sustainability of the social security system. However, any modifications should not undermine the effective social protection of all members of society against social and economic risks and should not transform the social security system into a basic social assistance system.<sup>387</sup>

Therefore any changes to a social security system must nonetheless ensure the maintenance of a basic compulsory social security system which is sufficiently extensive

Appendix : The words “and subject to the conditions laid down in such agreements” in the introduction to this paragraph are taken to imply *inter alia* that with regard to benefits which are available independently of any insurance contribution, a Party may require the completion of a prescribed period of residence before granting such benefits to nationals of other Parties.

Personal scope of Article 12§4



In defining the personal scope of Article 12§4, reference must be made to paragraph 1 of the Appendix to the Charter, which reads “Without prejudice to Article 12§4, the persons covered by Articles 1 to 17 include foreigners only insofar as they are nationals of other Contracting Parties lawfully resident or working regularly within the territory of the Contracting Party concerned”. It follows from the Appendix to the Charter that Article 12§4 applies to nationals of other States Parties who no longer reside on the territory concerned but who did  
387 Conclusions

reside or worked regularly there in the past and acquired social security rights. The scope of Article 12§4 extends to refugees and stateless persons. Self employed workers<sup>389</sup> are also covered. <sup>390</sup>

Finally, the principle of reciprocity does not apply to Article 12§4.<sup>391</sup>

Material scope of Article 12§4a

In order to ensure the right to social security of persons moving between States the following principles must be guaranteed with respect to all existing branches of the social security system:

Right to equal treatment

The guarantee of equal treatment within the meaning of Article 12§4 requires states to remove all forms of discrimination from their social security legislation against foreigners in so far as they are nationals of other States Parties.

Both direct and indirect discrimination are covered. National legislation cannot reserve a social security benefit to nationals only, or impose extra or more restrictive conditions on foreigners, neither may national legislation stipulate eligibility criteria for social security benefits which, although they apply without reference to nationality, are harder for foreigners to comply with and therefore affect them to a greater degree.<sup>392</sup> However, legislation may require a completion of a period of residence for non-contributory benefits. In this respect, Article 12§4 requires that any period of residence is reasonable. <sup>393</sup> <sup>394</sup>

As regards child benefit, a condition that the child concerned resides on the territory of the paying state is compatible with Article 12§4.<sup>395</sup> This means that any child resident in a defined country is entitled to the payment of family benefits on an equal footing with nationals of the country concerned. Therefore, whoever is the beneficiary under the social security system, i.e. whether it is the worker or the child, state Parties are under the obligation to secure through unilateral measures the actual payment of family benefits to all children residing on their territory. However, since not all countries apply such a system, states applying the 'child residence requirement' are under the obligation, in order to secure equal treatment within the meaning of Article 12§4, to conclude within a reasonable period of time bilateral or multilateral agreements with those states which apply a different entitlement principle.<sup>396</sup>

Equality of treatment does not necessarily mean that family allowances should be paid at the same amount when the children for whom it is granted are not residents of the same country as the recipient. The level of benefit may in this case be reduced where the cost of living in the child's country of residence is significantly lower, but the reduction must be proportional to the differences of the cost of living in the countries concerned.<sup>397</sup> <sup>398</sup>

Right to retention of accrued rights

Invalidity benefit, old age benefit, survivor's benefit and occupational accident or disease benefit acquired under the legislation of one state according to the eligibility criteria laid down under national legislation are maintained irrespective of whether the beneficiary moves between the territories.<sup>399</sup> Due to the particular nature of unemployment benefit, which is a short-term benefit closely linked to trends in the labour market, Article 12§4 does not require it to be

exported.<sup>400</sup>

With respect to the retention of benefits (exportability), the obligations entered into by States Parties must be fulfilled irrespective of any other multilateral social security agreement that might be applicable.<sup>401</sup> In order to ensure the exportability of benefits, States may choose between bilateral agreements or any other means<sup>402 403</sup> such as unilateral, legislative or administrative measures.

Material scope of Article 12§4b

Right to maintenance of accruing rights

There should be no disadvantage for a person who changes their country of employment where they have not completed the period of employment or insurance necessary under national legislation to confer entitlement and determine the amount of certain benefits. This requires, where necessary, the aggregation of employment or insurance periods completed in another territory and, in the case of long-term benefits, a pro-rata approach to the conferral of entitlement, the calculation and payment of benefit.<sup>404</sup>

397 Conclusions

States may choose between the following means in order to ensure maintenance of accruing rights: multilateral convention, bilateral agreement or, unilateral, legislative or administrative measures.<sup>405</sup> States that have ratified the European Convention on Social Security are presumed to have made sufficient efforts to guarantee the retention of accruing rights.<sup>406</sup>

405 Conclusions

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o provedbi uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti pokrivene su sve odredbe članka 12. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### ***Članak 15. Pravo osoba s invaliditetom na autonomiju, socijalnu integraciju i sudjelovanje u životu zajednice***

Radi jamčenja osobama s invaliditetom, bez obzira na dob, prirodu i podrijetlo njihova invaliditeta, učinkovitog ostvarivanja prava na autonomiju, socijalnu integraciju i sudjelovanje u životu zajednice, stranke se osobito obvezuju:

1. poduzeti nužne mjere da se osobama s invaliditetom omogući profesionalno usmjeravanje, obrazovanje i obučavanje u okviru općih prava svaki put kada je to moguće, ili, ako to nije moguće, u specijaliziranim javnim ili privatnim ustanovama;
2. promicati zapošljavanje osoba s invaliditetom svim mjerama koje će ohrabriti poslodavce da zaposle i održe zaposlenost osoba s invaliditetom u uobičajenoj radnoj sredini te da prilagode uvjete rada potrebama tih osoba ili da, u slučaju nemogućnosti zbog invaliditeta, prilagode postojeća ili stvore zaštićena radna mjesta prilagođena stupnju sposobnosti osoba s invaliditetom. U nekim slučajevima te mjere podrazumijevaju korištenje specijaliziranih službi zapošljavanja i potpore;
3. promicati njihovu punu integraciju i sudjelovanje u društvenom životu, posebno mjerama, uključujući i tehničku pomoć, kojima je cilj svladavanje barijera u komunikaciji i kretanju i omogućavanje pristupa osoba s invaliditetom prijevoznim sredstvima, stanovima, kulturnim aktivnostima i rekreaciji.

Article 15 reflects and advances the change in disability policy that has occurred over the last decade or more away from welfare and segregation and towards inclusion and choice. In light of this, the Committee emphasises the importance of the non-discrimination norm in the disability context and finds that this forms an integral part of Article 15.<sup>465</sup>

Article 15 is to be seen both as reflecting and advancing a profound shift of

values in all European countries over the past decade away from treating them as objects of pity and towards respecting them as equal citizens – an approach that the Council of Europe contributed to promote, with the adoption by the Committee of Ministers of Recommendation (92) 6 of 1992 on a coherent policy for people with disabilities. The underlying vision of Article 15 is one of equal citizenship for persons with disabilities and, fittingly, the primary rights are those of “independence, social integration and participation in the life of the community”. 466

Article 15 applies to all persons with disabilities regardless of the nature and origin of their disability and irrespective of their age.<sup>467</sup>

The first two paragraphs deal with the decisive, “classic” integration issues: education and employment. The third deals with equal treatment in other areas of community life.

According to Article 15§1, all persons with disabilities have a right to education and training: primary education, general and vocational secondary education as well as other forms of vocational training.

465

Article 15 applies to all persons with disabilities regardless of the nature and origin of their disability and irrespective of their age. It thus also covers both children and adults who face particular disadvantages in education, such as persons with intellectual disabilities. Under Article 15§1, the Committee therefore considers necessary the existence of non-discrimination legislation as an important tool for the advancement of the inclusion of children with disabilities into general or mainstream educational schemes. Such legislation should, as a minimum, require a compelling justification for special or segregated educational systems and confer an effective remedy on those who are found to have been unlawfully excluded or segregated or otherwise denied an effective right to education. Legislation may consist of general antidiscrimination legislation, specific legislation concerning education, or a combination of the two<sup>468</sup>.

Persons with disabilities (children, adolescents, adults) must be integrated into mainstream facilities; education and training must be made available within the framework of ordinary schemes and, only where this is not possible, through special schools.

Lessons provided in mainstream schools and, if need be, in special schools must be adequate.<sup>469</sup> This means that in order to guarantee an equal and nondiscriminatory treatment of persons with disabilities, mainstream and special schools must ensure adapted teaching.

States must take measures (such as the support of teachers and the accessibility of premises) in order to enable integration and must demonstrate that tangible progress is being made in setting up education systems which exclude nobody.

Article 15§2 requires states to promote access to employment on the open labour market for persons with disabilities. It applies to both physically and intellectually disabled persons.<sup>471</sup>

To this aim, legislation must prohibit discrimination on the basis of disability in employment<sup>472</sup>, as well as the dismissal on the basis of disability. In addition, there must be obligations on the employer to take steps in accordance with the requirement of reasonable accommodation to ensure effective access to employment and to keep in employment persons with disabilities, in particular

persons who have become disabled while in their employment as a result of an industrial accident or occupational disease<sup>473</sup>.

States enjoy a margin of appreciation concerning the other measures they take in order to promote access to employment of persons with disability. Article 15§2 does not require the introduction of quotas but, when such a system is applied, the Committee examines its effectiveness when assessing conformity with Article 15§2.<sup>474</sup>

Sheltered employment facilities must be reserved for those persons with disabilities who, due to their disability, cannot be integrated into the open labour market. They should aim to assist their beneficiaries to enter the open labour market.

Persons working in sheltered employment facilities where production is the main activity are entitled to the basic provisions of labour law and in particular the right to fair remuneration and trade union rights.<sup>475</sup>

The right of persons with disabilities to social integration provided for by Article 15§3 implies that barriers to communication and mobility be removed in order to enable access to transport (land, rail, sea and air), housing (public, social and private), cultural activities and leisure (social and sporting activities).<sup>476</sup> To this purpose Article 15§3 requires:<sup>477</sup>

- the existence of comprehensive non-discrimination legislation covering both the public and private sphere in fields such as housing, transport, telecommunications and cultural and leisure activities and effective remedies for those who have been unlawfully treated;

the adoption of a coherent policy in the disability context: positive action measures to achieve the goals of social integration and full participation of persons with disabilities. Such measures should have a clear legal basis and be coordinated;

People with disabilities should have a voice in the design, implementation and review of such a policy;<sup>478</sup>

Technical aids must be available either for free or subject to a contribution towards their cost;<sup>479</sup>

Telecommunications and new information technology must be accessible<sup>480</sup> and sign language must have an official status.<sup>481</sup>

Public transports (land, rail, sea and air), all newly constructed or renovated public buildings, facilities and buildings open to the public, and cultural and leisure activities should be physically accessible.<sup>482</sup>

The needs of persons with disabilities must be taken into account in housing policies, including the construction of an adequate supply of suitable, public, social or private, housing. Further, financial assistance should be provided for the adaptation of existing housing.<sup>483</sup>

478 Conclusions

Člankom 26. Povelje o temeljnim pravima Europske unije koji se odnosi na integraciju osoba s invaliditetom priznaje se i poštuje pravo osoba s invaliditetom na korist od mjera koje su osmišljene kako bi se osigurala njihova neovisnost, te socijalna i profesionalna integracija i sudjelovanje u životu zajednice. Prema radnom dokumentu Europskog odbora za socijalna prava pod nazivom *Odnos između propisa Europske unije i Europske socijalne povelje* taj se članak odnosi na preambulu i stavak 1. članka 15. izmijenjene ESP. Nadalje, prema istom izvoru, materija iz stavka 2. članka 15. izmijenjene ESP regulirana je Direktivom Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

Zakonske pretpostavke za osiguravanje jednakih mogućnosti, odnosno pristupačnosti obrazovanja osobama s invaliditetom u Republici Hrvatskoj postoje. **Ustav Republike Hrvatske** („Narodne novine“, 85/10 – pročišćeni tekst), kao temeljni pravni akt, u članku 65 jamči svim svojim građanima dostupnost obrazovanja na svim razinama pod jednakim uvjetima, a u članku 57. ističe da država posvećuje posebnu skrb zaštiti osoba s invaliditetom i njihovu uključivanju u društveni život. **UN-ova Konvencija o pravima osoba s invaliditetom** („Narodne novine“, MU, 6/07, 3/08 i 5/08)<sup>7</sup> najznačajniji je međunarodni dokument na području zaštite prava osoba s invaliditetom. Potpisivanjem Konvencije i Fakultativnog protokola uz Konvenciju i njezinim ratificiranjem u Hrvatskom saboru, Konvencija je postala dio pravnog poretka Republike Hrvatske po pravnoj snazi iznad zakona. Člankom 24. Konvencije jamči se osobama s invaliditetom pravo na obrazovanje bez diskriminacije i na osnovi jednakih mogućnosti, odnosno na ravnopravnoj osnovi s drugima. **Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju** („Narodne novine“, 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 46/07, 45/09 i 63/11) kao osnovni akt u sustavu visokog obrazovanja u članku 77. jamči ravnopravnost svih pristupnika prilikom postupka odabira pristupnika za upis na visoka učilišta, a u članku 88., između ostalih studentskih prava, svim studentima osigurava pravo na kvalitetan studij i obrazovni proces kako je to predviđeno studijskim programom. **Zakon o suzbijanju diskriminacije** („Narodne novine“, 85/08) zabranjuje nejednako postupanje, odnosno stavljanje u nepovoljniji položaj na temelju neke od Zakonom propisanih osnova među kojima su invaliditet i zdravstveno stanje. Nadalje, u članku 4., kao jedan od oblika diskriminacije osoba s invaliditetom navodi se propuštanje obavljanja razumnih prilagodbi sukladno specifičnim potrebama osoba s invaliditetom te se diskriminacijom smatra i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući korištenje javno dostupnih resursa, sudjelovanje u javnom i društvenom životu i dr., prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način. U Zakonu je utvrđen i postupak pred sudom u slučajevima tužbe za povredu prava zbog diskriminacije, kao i novčane kazne za dokazane prekršaje. **Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom od 2007. do 2015. godine** („Narodne novine“, 63/07) u poglavlju Odgoj i obrazovanje ističe kvalitetno obrazovanje na svim razinama kao jedan od prioriteta te naglašava nužnost osiguravanja uvjeta za povećanje dostupnosti kvalitetnog obrazovanja mladima s invaliditetom.

Definirana su i prava i usluge osoba s invaliditetom koja se ostvaruju temeljem **Zakona o socijalnoj skrbi** („Narodne novine“, broj 157/13), te prava koja se ostvaruju temeljem **Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama** („Narodne novine“, broj 85/08, 110/08, 34/11 i 54/13) i **Pravilnika o uvjetima i postupku stjecanja prava na rad u skraćenom radnom vremenu radi pojačane brige i njege djeteta** („Narodne novine“, broj 25/09).

**Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom** („Narodne novine“, broj 157/13 i 152/14) propisuje prava osoba s invaliditetom na profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad te uređuje zapošljavanje i rad osoba s invaliditetom na otvorenom tržištu rada i pod posebnim uvjetima, osnivanje, djelatnost te upravna i stručna tijela u centru za profesionalnu rehabilitaciju, integrativnoj radionici i zaštitnoj radionici, mjere za poticanje zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom, djelatnost i nadležnost Zavoda za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom te odgovornost za povrede odredaba ovoga Zakona. Ovim se Zakonom u pravni poredak Republike Hrvatske prenosi Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

**Preporuka:** Iako su trenutnim zakonodavstvom pokrivene odredbe članaka 15., stavka 3. izmijenjene Europske socijalne povelje u dijelu vezanom uz omogućavanje pristupa osoba s invaliditetom prijevoznim sredstvima, stanovima, kulturnim aktivnostima i rekreaciji, njegova

ratifikacija iziskivala bi dodatna financijska sredstva za provedbu kako bi se odredbe u potpunosti provele u praksi.

### **Članak 18. Pravo obavljanja plaćene djelatnosti na teritoriju drugih stranaka**

Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava obavljanja plaćene djelatnosti na teritoriju svake druge stranke, stranke se obvezuju:

1. primjenjivati postojeće propise u liberalnom duhu;
2. pojednostavniti postojeće formalnosti te smanjiti ili ukinuti sudske takse i druge pristojbe koje plaćaju strani radnici ili njihovi poslodavci;
3. liberalizirati propise koji, individualno ili kolektivno, uređuju zapošljavanje stranih radnika; i priznati:
4. svojim državljanima pravo odlaska iz zemlje radi obavljanja plaćene djelatnosti na teritoriju drugih stranaka.

Na prava iz članka 18. izmijenjene ESP odnose se članak 21. stavak 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (TFEU): „*Svaki građanin Unije ima pravo slobodno se kretati i boraviti na državnom području država članica, podložno ograničenjima i uvjetima utvrđenima u Ugovorima i u mjerama usvojenima radi njihove provedbe.*“, članak 45. stavak 1. i stavak 2. istog Ugovora:

1. *Sloboda kretanja radnika osigurava se unutar Unije.*
2. *Ta sloboda kretanja podrazumijeva ukidanje svake diskriminacije na temelju državljanstva među radnicima iz država članica u vezi sa zapošljavanjem, primicima od rada i ostalim uvjetima rada i zapošljavanja.*

te njegov članak 49: „*U okviru niže navedenih odredaba, ograničavanje slobode poslovnog nastana državljana jedne države članice na državnom području druge države članice se zabranjuje. Ta se zabrana odnosi i na ograničavanje osnivanja zastupništava, podružnica ili društava kćeri od strane državljanina bilo koje države članice s poslovnim nastanom na državnom području bilo koje druge države članice.*“

Istu materiju regulira i članak 15. Povelje o temeljnim pravima Europske unije.

Uvjeti ulaska, kretanja i boravka, kao i rad stranaca i uvjeti rada i prava raspoređenih radnika u Republici Hrvatskoj propisani su **Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o azilu** („Narodne novine“, br. 88/10.), **Zakonom o strancima** („Narodne novine“, br. 130/11, i 74/13) i **Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o hrvatskom državljanstvu** („Narodne novine“, br. 130/11.). Odredbe koje se odnose na ulazak, boravak i zapošljavanje stranaca Zakonom o strancima usklađene su s pravnim aktima Europske unije. Posebna pozornost posvećena je slobodi kretanja radnika te odredbama koje se odnose na ulazak, boravak i rad državljana država članica Europskog ekonomskog prostora i članova njihovih obitelji kao i na boravak i rad visokokvalificiranih državljana trećih država (nositelja „EU plave karte“). U skladu s temeljnim načelima migracijske politike Republike Hrvatske koje svoje polazište imaju u ustavnim normama i međunarodnim konvencijama kojima je pristupila Republika Hrvatska, u Zakon o strancima ugrađene su norme kojima se štite prava stranaca na reguliranom boravku i radu u Republici Hrvatskoj. Ovaj Zakon sadrži odredbe koje su u skladu sa sljedećim aktima Europske unije:

- Uredba (EZ) br. 810/2009 Europskoga parlamenta i Vijeća od 13. srpnja 2009. kojom se uspostavlja Zakonik Zajednice o vizama (Zakonik o vizama);
- Uredba (EZ) br. 767/2008 Europskoga parlamenta i Vijeća od 9. srpnja 2008. o Viznom informacijskom sustavu (VIS) i razmjeni podataka između država članica o kratkotrajnim vizama (Uredba o VIS-u);
- Uredba (EZ) br. 562/2006 Europskoga parlamenta i Vijeća od 15. ožujka 2006. kojom se uspostavlja Zakonik Zajednice o pravilima za kretanje osoba preko granica (Zakonik o schengenskim granicama);

- Direktiva 2008/115/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 2008. o zajedničkim standardima i postupanjima država članica u vezi s vraćanjem osoba trećih zemalja čiji je boravak nezakonit;
- Direktiva Vijeća 2001/51/EZ od 28. lipnja 2001. kojom se dopunjuju odredbe članka 26. Konvencije o primjeni Sporazuma iz Schengena od 14. lipnja 1985.; (SL L 187, 10. 7. 2001.),
- Direktiva Vijeća 2002/90/EZ od 28. studenoga 2002. kojom se definira pomaganje neovlaštenog ulaska, tranzita i boravka;
- Direktiva Vijeća 2003/110/EZ od 25. studenoga 2003. o pomoći u slučajevima tranzita u svrhe udaljavanja zračnim putem;
- Direktiva Vijeća 2001/40/EZ od 28. svibnja 2001. o uzajamnom priznavanju odluka o protjerivanju državljana trećih država;
- Okvirna odluka Vijeća 2002/946/PUP od 28. studenoga 2002. o jačanju kaznenog okvira u cilju sprečavanja omogućivanja neovlaštenog ulaska, tranzita i boravka;
- Odluka Vijeća 2004/191/EZ od 23. veljače 2004. kojom se utvrđuju kriteriji i praktični dogovori za naknade zbog financijskih neravnoteža nastalih primjenom Direktive 2001/40/EZ o uzajamnemu priznavanju odluka o protjerivanju državljana trećih država;
- Odluka Vijeća 2004/573/EZ od 29. travnja 2004. o organizaciji zajedničkih letova za udaljšavanje državljana trećih zemalja za koje postoji nalog o udaljšanju, sa državnog područja dviju ili više država članica;
- Direktiva Vijeća 2004/38/EZ od 29. travnja 2004. o pravu državljana Unije i članova njihovih obitelji o slobodi kretanja i boravka na području države članice;
- Direktiva Vijeća 2009/50/EZ od 25. svibnja 2009. godine o uvjetima ulaska i boravka državljana trećih država u svrhu zapošljavanja visokokvalificirane radne snage;
- Direktiva 2009/52/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 18. lipnja 2009. godine kojom se utvrđuju minimalni standardi za sankcije i mjere protiv poslodavaca koji zapošljavaju državljane trećih država koji nezakonito borave; (
- Direktiva 96/71/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 16. prosinca 1996. o raspoređivanju radnika u okviru pružanja usluga,
- Direktiva Vijeća 2003/109/EZ od 25. prosinca 2003. godine o statusu državljana trećih država koji imaju stalni boravak;
- Direktiva Vijeća 2003/86/EZ od 22. rujna 2003. o pravu na spajanje obitelji;
- Direktiva Vijeća 2004/114/EZ od 13. prosinca 2004. o uvjetima prihvata državljana trećih država u svrhu studiranja, razmjene učenika, neplaćene izobrazbe ili dobrovoljnog rada;
- Direktiva Vijeća 2004/81/EZ od 29. travnja 2004. o odobrenju boravka državljanima trećih zemalja koji su žrtve trgovine ljudima ili im je pružena pomoć da ilegalno imigriraju, a surađuju s nadležnim tijelima;
- Direktiva Vijeća 2005/71/EZ od 12. listopada 2005. o posebnom postupku za ulazak državljana trećih zemalja u svrhu znanstvenoga istraživanja;
- Rezolucija Vijeća 97/C 382/01 od 4. prosinca 1997. o mjerama koje se trebaju prihvatiti kako bi se suzbili brakovi iz računa;– Preporuka Vijeća od 27. rujna 1996. glede borbe protiv ilegalnog zapošljavanja državljana trećih zemalja; (SL C 304, 14. 10. 1996.).

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o strancima nisu pokrivenne sve odredbe članaka 18. izmijenjene Europske socijalne povelje u dijelu vezanom uz liberaliziranje propisa koji, individualno ili kolektivno, uređuju zapošljavanje stranih radnika osobito u pogledu prava stranih radnika iz trećih zemalja, tako da bi njegova ratifikacija iziskivala izmjene zakonodavstva kao i dodatna financijska sredstva za provedbu.

### ***Članak 19. Pravo radnika migranata i njihovih obitelji na zaštitu i pomoć***

Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava radnika migranata i njihovih obitelji na zaštitu i pomoć na teritoriju drugih stranaka, stranke se obvezuju:

1. održavati ili osigurati djelovanje odgovarajućih besplatnih službi zaduženih za pomoć tim radnicima i, posebice, službi za davanje točnih informacija te poduzimati sve potrebne mjere, u

okviru nacionalnih zakona ili drugih propisa, protiv svake obmanjujuće propagande koja se odnosi na iseljavanje i useljavanje;

2. poduzeti, u granicama svoje nadležnosti, odgovarajuće mjere koje će olakšati odlazak, putovanje i prihvaćanje tih radnika i njihovih obitelji, te im, u granicama svojih nadležnosti, za vrijeme putovanja osigurati potrebne sanitarne i medicinske usluge, kao i dobre higijenske uvjete;
3. promicati, prema potrebi, suradnju između socijalnih, javnih ili privatnih službi zemalja iseljenja i useljenja;
4. jamčiti radnicima koji zakonito borave na njihovu teritoriju, u mjeri u kojoj je to uređeno zakonima ili drugim propisima ili je u nadležnosti upravnih organa, jednake životne i radne uvjete kao i svojim državljanima, u pogledu:
  - a) primanja te drugih uvjeta zaposlenja i rada;
  - b) članstva u sindikalnim organizacijama i korištenja prava iz kolektivnih ugovora;
  - c) stanovanja;
5. osigurati radnicima koji zakonito borave na njihovu teritoriju jednakost sa svojim građanima u pogledu poreza, pristojbi i doprinosa koje plaćaju kao zaposlenici;
6. olakšati, koliko je to moguće, spajanje obitelji radnika migranta kojemu je odobreno da se nastani na njihovu teritoriju;
7. osigurati radnicima koji zakonito borave na njihovu teritoriju jednakost sa svojim državljanima u pitanjima spomenutim u ovom članku;
8. jamčiti radnicima koji zakonito borave na njihovu teritoriju da neće biti protjerani osim ako ugrožavaju sigurnost države ili ako krše javni red ili moralne norme;
9. dopustiti, u zakonom predviđenim granicama, prijenos onog dijela zarada i ušteđevina radnika migranata koji oni žele;
10. proširiti zaštitu i pomoć predviđenu ovim člankom i na radnike migrante koji obavljaju samostalnu djelatnost, ako se te mjere na njih mogu primijeniti;
11. promicati i olakšati radnicima migrantima i članovima njihovih obitelji učenje jezika države useljenja ili, ako ih je više, jednog od njenih jezika,
12. promicati i olakšati, koliko je to moguće, učenje djeci.

Na prava iz članka 19. izmijenjene ESP odnose se članak 45. stavak 1. i stavak 2. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (TFEU) koji govore o slobodi kretanja radnika:

*„1. Sloboda kretanja radnika osigurava se unutar Unije.*

*2. Ta sloboda kretanja podrazumijeva ukidanje svake diskriminacije na temelju državljanstva među radnicima iz država članica u vezi sa zapošljavanjem, primicima od rada i ostalim uvjetima rada i zapošljavanja.“*

kao i članak 49. stavak 1. istog Ugovora koji se odnosi na slobodu poslovnog nastana:

*„U okviru niže navedenih odredaba, ograničivanje slobode poslovnog nastana državljana jedne države članice na državnom području druge države članice se zabranjuje. Ta se zabrana odnosi i na ograničivanje osnivanja zastupništava, podružnica ili društava kćeri od strane državljana bilo koje države članice s poslovnim nastanom na državnom području bilo koje druge države članice.“*

Na istu tematiku odnosi se i članak 15. Povelje o temeljnim pravima kojim se jamče sloboda izbora zanimanja i pravo na rad:

*1. Svatko ima pravo na rad i na obavljanje slobodno izabranog ili prihvaćenog zanimanja.*

*2. Svaki građanin Unije može slobodno tražiti zaposlenje, raditi i ostvarivati pravo na poslovni nastan i pružanje usluga u svakoj državi članici.*

*3. Državljanima trećih zemalja kojima je dopušten rad na državnim područjima država članica imaju pravo na radne uvjete jednake onima koje imaju građani Unije.*

Na materiju iz stavka 4. članka 19. izmijenjene Europske socijalne povelje odnose se slijedeće direktive:

- Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. prosinca 2004. kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobivanja i nabave roba, odnosno pružanja usluga (prenesena u



pravni poredak Republike Hrvatske Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o diskriminaciji od 4. listopada 2012.)

- Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (prenesena u pravni poredak Republike Hrvatske Zakonom o radu iz 2014.)
- Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi okvira za jednak tretman na području zapošljavanja i odabira zvanja (prenesena u pravni poredak Republike Hrvatske Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o diskriminaciji od 4. listopada 2012.)
- Direktiva Vijeća 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (prenesena u pravni poredak Republike Hrvatske Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o diskriminaciji od 4. listopada 2012.)

Na materiju iz stavka 5. članka 19. izmijenjene Europske socijalne povelje odnosi se članak 21. stavak 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (TFEU) koji kaže kako: „*Svaki građanin Unije ima pravo slobodno se kretati i boraviti na državnom području država članica, podložno ograničenjima i uvjetima utvrđenima u Ugovorima i u mjerama usvojenima radi njihove provedbe.*“

Što se tiče članka 19. stavka 6. izmijenjene ESP, na navedenu materiju odnosi se članak 21. stavak 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (TFEU) koji glasi: „*Svaki građanin Unije ima pravo slobodno se kretati i boraviti na državnom području država članica, podložno ograničenjima i uvjetima utvrđenima u Ugovorima i u mjerama usvojenima radi njihove provedbe.*“

Međutim potrebno je napomenuti kako je Odbor za socijalna prava, uzimajući u obzir i slučaj C-578/08 Suda Europske unije, u postupcima nadzora provedbe Povelje na temelju nacionalnih izvješća, u Zaključcima za 2011. i izjavi o tumačenju članka 9. stavka 6. iste naveo kako se, u vezi provedbe odredbi predmetnog članka, države članice pozivaju na provedbu Direktive Europske unije (EU) 2003/86/EZ o pravu na spajanje obitelji. Odbor za socijalna prava smatra kako navedena direktiva izričito ne dovodi u pitanje povoljnije odredbe same Povelje. Međutim u nekoliko je slučajeva navedeni Odbor odlučio kako neke odredbe navedene direktive državama članicama omogućuju donošenje i provedbu pravila koja predstavljaju kršenje odredbi članka 19. stavka 6. Povelje i to odredbama koje se odnose na:

- duljinu potrebnog boravka za radnike migrante koji se žele spojiti sa svojim obiteljima (Odbor smatra kako je rok dulji od godine dana pretjeran te predstavlja kršenje odredbi Povelje),
- isključivanje socijalne pomoći iz izračuna prihoda radnika migranta koji je podnio zahtjev za spajanje obitelji (u vezi s kriterijima koji se odnose na dostupna sredstva), budući da, uzimajući u obzir i presude Suda Europske unije, Odbor smatra kako navedeno predstavlja ograničenje koje vjerojatno obvezu iz članka 19. stavka 6. Povelje lišava sadržaja te samim time nije u skladu s Poveljom, te
- zahtjevom da članovi obitelji radnika migranta moraju proći jezične testove i/ili testove integracije kako bi im se dopustio ostanak u zemlji ili položiti navedene testove kada su u zemlji kako bi mogli dobiti dopuštenje za ostanak – Odbor smatra kako je ovaj zahtjev, radi svoje stroge prirode uvjet koji će puno vjerojatnije spriječiti spajanje obitelji nego ga potaknuti, te da sukladno tome predstavlja ograničenje koje vjerojatno obvezu iz članka 19. stavka 6. Povelje lišava sadržaja te samim time nije u skladu s Poveljom.

Materija iz članka 19. stavka 7. Europske socijalne povelje isto je tako regulirana člankom 21. stavkom 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije.

U Republici Hrvatskoj prava iz članka 19. ESP regulirana su **Zakonom o strancima** („Narodne novine“, br. 130/11, i 74/13) i Migracijskom politikom Republike Hrvatske za razdoblje 2013. – 2015. godine. Zakonom o strancima propisana su posebna prava iz radnog odnosa za navedenu kategoriju stranaca kao što su; trajanje radnog vremena, najniža plaća, zaštita zdravlja i sigurnosti na radu, zabrana diskriminacije itd. Zakonom o strancima također su propisana prava stranaca na stalnom

boravku; primjerice: pravo na rad i samozapošljavanje, stručno usavršavanje, obrazovanje i studentske stipendije, socijalnu skrb, prava iz mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, pravo na doplatak za djecu te roditeljine i roditeljske potpore, porezne olakšice, slobodu udruživanja i povezivanja te članstva u organizacijama koje zastupaju radnike ili poslodavce ili organizacijama čiji članovi obavljaju posebno zanimanje.

**Zakon o provedbi uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti** ( «Narodne novine», broj 54/13) uspostavlja institucionalne strukture za primjenu uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, odnosno određuju se nadležna tijela za sva područja socijalne sigurnosti na koja se odnose uredbi za koordinaciju, kao i nadležne ustanove i tijela za vezu, uključujući i nadležnost porezne uprave u slučaju povrata doprinosa za obvezna osiguranja. Na području koordinacije sustava socijalne sigurnosti primjenjuju se sljedeće uredbi:

- Uredba (EZ) broj 883/2004 Europskoga parlamenta i Vijeća od 29. travnja 2004. o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, izmijenjena Uredbom (EZ) broj 988/2009 Europskoga parlamenta od 16. rujna 2009. o izmjenama Uredbe (EZ) broj 883/2004 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, a obje se primjenjuju od 1. svibnja 2010. godine
- Uredba (EZ) broj 987/2009 Europskoga parlamenta i Vijeća od 16. rujna 2009. kojom se utvrđuje postupak provedbe Uredbe (EZ) broj 883/2004 o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti, koja se primjenjuje također od 1. svibnja 2010.
- Uredba (EU) broj 1231/2010 Europskoga parlamenta i Vijeća od 24. studenoga 2010. godine, o proširenju primjene Uredbe (EZ) broj 883/2004 i Uredbe (EZ) broj 987/2009 na državljane trećih zemalja koji tim uredbama još nisu obuhvaćeni isključivo na temelju svojeg državljanstva, a primjenjuje se od 1. siječnja 2011.
- Uredba (EU) broj 1244/2010 Europskoga parlamenta i Vijeća, od 9. prosinca 2010., o izmjenama i dopunama Uredbe (EZ) broj 883/2004, Europskoga parlamenta i Vijeća o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti i Uredbe (EZ) broj 987/2009 Europskoga parlamenta i Vijeća o utvrđivanju postupka provedbe Uredbe (EZ) broj 883/2004, a primjenjuje se od 12. siječnja 2011.
- Uredba (EU) broj 465/2012 Europskoga parlamenta i Vijeća od 22. svibnja 2012. koja mijenja Uredbu 883/04 i Uredbu 987/09, a primjenjuje se od 28. lipnja 2012.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o strancima nisu pokrivena sve odredbe članaka 19. izmijenjene Europske socijalne povelje osobito u pogledu prava stranih radnika iz trećih zemalja, tako da bi njegova ratifikacija iziskivala izmjene zakonodavstva kao i dodatna financijska sredstva za provedbu.

#### **Članak 20. Pravo na jednake mogućnosti i uvjete u pogledu zaposlenja i profesije, bez diskriminacije prema spolu**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na jednake mogućnosti i uvjete u pogledu zaposlenja i profesije bez diskriminacije prema spolu, stranke se obvezuju priznati to pravo te poduzeti prikladne mjere da se ono osigura ili promiče u sljedećim područjima:*

- a) pristupa zaposlenju, zaštiti od otkaza i profesionalnoj reintegraciji;*
- b) profesionalnom usmjeravanju, izobrazbi, prekvalifikaciji i rehabilitaciji;*
- c) uvjetima zaposlenja i rada, uključujući i plaće za rad;*
- d) profesionalnom razvoju, uključujući i unapređenja.“*

Prava iz članka 20. izmijenjene Europske socijalne povelje zajamčena su člankom 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (TFUE) koji kaže sljedeće: „*Pri utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti, Unija je usmjerena borbi protiv diskriminacije na temelju spola, rase, etničkog podrijetla, religije ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije.*“ kao i člankom 157. stavkom 1. istog Ugovora koji kaže kako: *Svaka država članica osigurava primjenu načela o jednakim plaćama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.* “

Ista prava zajamčena su i člankom 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije koji govori o ravnopravnosti žena i muškaraca:

*„Ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.*

*Načelo ravnopravnosti ne sprječava zadržavanje ili usvajanje mjera kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog spola.“*

**Zakonom o ravnopravnosti spolova** (NN br. 82/2008) u članku 13. izričito je propisano kako je diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na:

1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/kinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije,
2. napredovanje na poslu,
3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije,
4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti,
5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva,
6. usklađivanje profesionalnog i privatnog života,
7. trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbnništva.

U članku 8. **Zakona o suzbijanju diskriminacije** (NN br. 85/2008 i 112/2012) koji se primjenjuje na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, navedeno je kako se on primjenjuje među ostalim i u područjima rada i radnih uvjeta; mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije; obrazovanja i znanosti.

**Zakonom o radu** (NN br. 93/2014) u članku 91. propisano je da je poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Zakonom su također prenijete slijedeće direktive Europske unije koje uređuju ovo pitanje:

1. Direktiva 2002/73/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002., kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/2007/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete,
2. Direktiva Vijeća 2006/54/EZ o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja,
3. Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o ravnopravnosti spolova, Zakona o suzbijanju diskriminacije i Zakona o radu pokrivene su sve odredbe članka 20. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### **Članak 21. Pravo na informiranje i savjetovanje**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava zaposlenika na informiranje i savjetovanje u poduzeću, stranke se obvezuju poduzimati ili promicati mjere koje će zaposlenicima i predstavnicima zaposlenika, sukladno nacionalnom zakonodavstvu i praksi, omogućiti:*

*a) da se redovito ili u prikladno vrijeme i na razumljiv način obavještavaju o ekonomskoj i financijskoj situaciji poduzeća u kojem rade, s time da se može zabraniti širenje nekih informacija koje bi mogle štetiti poduzeću ili se može zahtijevati da te informacije ostanu povjerljive; i*

b) da se pravodobno savjetuju o predloženim odlukama koje bi mogle bitno utjecati na interese zaposlenika te posebice o onima koje bi mogle imati značajne posljedice na stanje zaposlenosti u poduzeću.“

Na prava iz članka 21. ESP odnosi se članak 151. stavak 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije: „Imajući na umu temeljna socijalna prava poput onih određenih u Europskoj socijalnoj povelji potpisanoj 18. listopada 1961. u Torinu te onih iz Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989., Unija i države članice imaju za cilj promicanje zapošljavanja, poboljšanje životnih i radnih uvjeta, kako bi se na putu napretka omogućilo njihovo usklađivanje, odgovarajuću socijalnu zaštitu, socijalni dijalog, razvoj ljudskih potencijala u smislu trajne visoke stope zaposlenosti i borbe protiv isključenosti.“

kao i članak 27. Povelje o temeljnim pravima Europske unije koji se odnosi na pravo radnika na informiranje i savjetovanje u poduzeću:

„Radnicima ili njihovim predstavnicima moraju biti, na odgovarajućim razinama, osigurana prava na pravodobno informiranje i savjetovanje u slučajevima i pod uvjetima predviđenima pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom.“

**Zakonom o radu** (NN br. 93/2014) u glavi III. *Sudjelovanje radnika u odlučivanju* čl. 140.-162. propisano je da je poslodavac dužan najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o:

- 1) stanju, rezultatima poslovanja te organizaciji rada
- 2) očekivanom razvoju poslovnih aktivnosti i njihovu utjecaju na gospodarski i socijalni položaj radnika
- 3) kretanju i promjenama u plaćama
- 4) opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada
- 5) broju i vrsti radnika koji su kod njega zaposleni, strukturi zaposlenosti (broj radnika zaposlenih na određeno vrijeme, na izdvojenom mjestu rada, putem agencije za privremeno zapošljavanje, koji su privremeno ustupljeni u s njim povezano društvo, odnosno koji su kod njega privremeno ustupljeni iz s njim povezanog društva i slično) te razvoju i politici zapošljavanja
- 6) broju i vrsti radnika kojima je dao pisanu suglasnost za dopunski rad
- 7) zaštiti zdravlja i sigurnosti na radu i mjerama za poboljšanje uvjeta rada
- 8) rezultatima provedenih inspekcijskih nadzora u području rada i zaštite na radu
- 9) drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika.

Također je propisano da se prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac mora savjetovati s radničkim vijećem o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću dostaviti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika. Važnim odlukama smatraju se osobito odluke o:

- 1) donošenju pravilnika o radu
- 2) planu te razvoju i politici zapošljavanja i otkazu
- 3) prijenosu poduzeća, dijela poduzeća, gospodarske djelatnosti ili dijela gospodarske djelatnosti, kao i ugovora o radu radnika na novog poslodavca te o utjecaju takvog prijenosa na radnike koji su prijenosom obuhvaćeni
- 4) mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu
- 5) uvođenju nove tehnologije te promjena u organizaciji i načinu rada
- 6) planu godišnjih odmora
- 7) rasporedu radnog vremena
- 8) noćnom radu
- 9) naknadama za izume i tehničko unapređenje
- 10) kolektivnom višku radnika iz članka 127. ovoga Zakona te sve druge odluke za koje je ovim Zakonom ili kolektivnim ugovorom propisano sudjelovanje radničkog vijeća u njihovu donošenju.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o radu pokrivene su sve odredbe članka 21. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### **Članak 22. Pravo sudjelovanja u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne sredine**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava zaposlenika da sudjeluju u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne sredine u poduzeću, stranke se obvezuju usvojiti ili promicati mjere koje će zaposlenicima ili njihovim predstavnicima, sukladno nacionalnom zakonodavstvu i praksi, omogućiti da pridonese:*

- a) utvrđivanju i poboljšanju radnih uvjeta, organizacije rada i radne sredine;*
- b) zaštiti zdravlja i sigurnosti u poduzeću;*
- c) organizaciji socijalnih i socijalno-kulturnih službi i pogodnosti u poduzeću;*
- d) nadzoru nad poštovanjem propisa u tim područjima.“*

Na prava iz članka 22. ESP odnosi se članak 151. stavak 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije: *„Imajući na umu temeljna socijalna prava poput onih određenih u Europskoj socijalnoj povelji potpisanoj 18. listopada 1961. u Torinu te onih iz Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989., Unija i države članice imaju za cilj promicanje zapošljavanja, poboljšanje životnih i radnih uvjeta, kako bi se na putu napretka omogućilo njihovo usklađivanje, odgovarajuću socijalnu zaštitu, socijalni dijalog, razvoj ljudskih potencijala u smislu trajne visoke stope zaposlenosti i borbe protiv isključenosti.“*

**Zakonom o radu** (NN br. 93/2014) u glavi III. *Sudjelovanje radnika u odlučivanju* čl. 140.-162. propisano je pravo sudjelovanja zaposlenika u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne sredine (vidi tekst uz članak 21. izmijenjene Europske socijalne povelje - Pravo na informiranje i savjetovanje).

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o radu pokrivene su sve odredbe članka 22. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### **Članak 23. Pravo starijih osoba na socijalnu zaštitu**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava starijih osoba na socijalnu zaštitu, stranke se obvezuju usvojiti i promicati, bilo izravno bilo u suradnji s javnim ili privatnim organizacijama, odgovarajuće mjere kojima je osobito svrha:*

*– omogućiti starijim osobama da što je moguće duže ostanu punopravni članovi društva, tako da im se osigura:*

- a) dovoljno sredstava koja će im omogućiti dostojan život i aktivno sudjelovanje u javnom, društvenom i kulturnom životu;*
- b) informacije o postojećim uslugama i pogodnostima za starije osobe i o mogućnostima da se njima koriste;*

*– omogućiti starijim osobama da slobodno izaberu svoj način života i da vode neovisan život u svojoj uobičajenoj sredini toliko dugo koliko to žele i koliko je to moguće, tako da im se osiguraju:*

- a) stanovi prilagođeni njihovim potrebama i njihovom zdravstvenom stanju ili odgovarajuća pomoć za uređenje stana;*

- b) zdravstvena njega i usluge koje iziskuje njihovo zdravstveno stanje;*

*– jamčiti starijim osobama koje žive u ustanovama odgovarajuću pomoć, poštujući pritom njihov privatni život, i sudjelovanje u odlučivanju o uvjetima života u tim ustanovama.“*

Na prava iz članka 23. ESP odnosi se članak 151. stavak 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije: *„Imajući na umu temeljna socijalna prava poput onih određenih u Europskoj socijalnoj povelji potpisanoj 18. listopada 1961. u Torinu te onih iz Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima*

*radnika iz 1989., Unija i države članice imaju za cilj promicanje zapošljavanja, poboljšanje životnih i radnih uvjeta, kako bi se na putu napretka omogućilo njihovo usklađivanje, odgovarajuću socijalnu zaštitu, socijalni dijalog, razvoj ljudskih potencijala u smislu trajne visoke stope zaposlenosti i borbe protiv isključenosti.“*

kao i članak 25. Povelje o temeljnim pravima Europske unije koji se odnosi na prava starijih osoba, a koji kaže kako „Unija priznaje i poštuje prava starijih osoba na dostojan život i neovisnost te na sudjelovanje u društvenom i kulturnom životu.“

**Zakonom o socijalnoj skrbi** (NN br. 157/2013) u članku 21. propisano je da su među ostalima, korisnici socijalne skrbi i one osobe koje zbog starosti ili nemoći ne mogu samostalno skrbiti o osnovnim životnim potrebama.

Člankom 80. propisuje se pravo na pomoć u kući starijim osobama kojima je prema procjeni centra za socijalnu skrb potrebna pomoć druge osobe. Također se člankom 93. propisuje da se dugotrajni smještaj priznaje funkcionalno ovisnoj starijoj osobi i teško bolesnoj osobi kojoj je zbog trajnih promjena u zdravstvenom stanju prijeko potrebna stalna pomoć i njega druge osobe.

Usluge koje može ostvariti starija osoba u sustavu socijalne skrbi prema Zakonu su: prva socijalna usluga, usluga savjetovanja i pomaganja, usluga obiteljske medijacije, usluga pomoći i njega u kući, usluga boravka i usluga smještaja.

**Prva socijalna usluga** obuhvaća informiranje korisnika o socijalnim uslugama i pružateljima usluga, pomoć korisniku pri utvrđivanju njegovih potreba, početnu procjenu resursa korisnika te podršku i pomoć pri izboru prava iz sustava socijalne skrbi. Uslugu pružaju centri za socijalnu skrb.

**Savjetovanje i pomaganje** je usluga sustavne stručne pomoći koja obuhvaća sve oblike savjetovanja, usmjeravanja i pomoći za prevladavanje poteškoća, stvaranja uvjeta za očuvanje i razvoj osobnih mogućnosti i odgovornoga odnosa pojedinca prema sebi, obitelji i društvu. Savjetovanje i pomaganje pruža se korisniku radi prevladavanja nedaća i teškoća u vezi s bolešću, starošću, smrću člana obitelji, invalidnošću, teškoćama u razvoju, uključivanjem u svakodnevni život nakon duljega boravka u domu socijalne skrbi ili kod drugog pružatelja socijalnih usluga, zdravstvenoj ili penalnoj ustanovi, te u drugim nepovoljnim okolnostima ili kriznim stanjima. Savjetovanje i pomaganje pružaju stručni radnici centra za socijalnu skrb, obiteljskog centra i drugi pružatelji socijalnih usluga u zajednici.

**Usluga boravka** - cjelodnevni boravak (preko 8 sati dnevno) i - poludnevni (od 4 do 8 sati dnevno) može se koristiti jedan ili više dana tijekom tjedna, odnosno sve radne dane u tjednu u sklopu kojega se osigurava zadovoljavanje životnih potreba korisnika pružanjem usluga: prehrane, održavanja osobne higijene, brige o zdravlju, čuvanja, njega, radnih aktivnosti, psihosocijalne potpore i rehabilitacije, organiziranjem slobodnog vremena, organiziranog prijevoza te drugih usluga, ovisno o utvrđenim potrebama i izboru korisnika. O priznavanju usluge boravka rješenje donosi centar za socijalnu skrb.

**Usluga smještaja** je usluga skrbi izvan vlastite obitelji, koja se ostvaruje kao institucijska skrb u domovima ili drugim pravnim osobama ili kao izvaninstitucijska skrb u udomiteljskoj obitelji, obiteljskom domu, organiziranom stanovanju ili u zajednici stambenih jedinica. Pravo na uslugu smještaja priznaje se odrasloj i starijoj osobi kojoj je zbog trajnih promjena u zdravstvenom stanju i nemoći prijeko potrebna stalna pomoć i njega druge osobe. Navedeno pravo priznaje centar za socijalnu skrb. Usluga smještaja neće se priznati osobi kojoj pomoć i njegu mogu pružiti članovi obitelji ili se pomoć i njega može osigurati na drugi način.

**Usluga pomoći i njega u kući** odobrava se osobi kojoj je zbog tjelesnog, mentalnog, intelektualnog ili osjetilnog oštećenja ili trajnih promjena u zdravstvenom stanju ili starosti prijeko potrebna pomoć i njega druge osobe, pod uvjetom da pomoć i njegu ne mogu osigurati roditelj, bračni drug i djeca, da nije sklopljen ugovor o doživotnom ili dosmrtnom uzdržavanju, da prihod za samca ili prihod po članu obitelji ne prelazi iznos od 300% osnovice (1.500,00 kn) i ako se na području prebivališta može osigurati takva pomoć.

Pravo na uslugu pomoći i njega u kući može obuhvatiti:

1. organiziranje prehrane (nabava i dostava gotovih obroka u kuću, odnosno nabava živežnih namirnica, pomoć u pripremanju obroka, pranje posuđa i dr.),
2. obavljanje kućnih poslova (pospremanje stana, donošenje vode, ogrjeva i slično, organiziranje pranja i glačanja rublja, nabava lijekova i drugih potrepština),

3. održavanje osobne higijene (pomoć u oblačenju i svlačenju, u kupanju i obavljanju drugih higijenskih potreba),
4. zadovoljavanje drugih svakodnevnih potreba.

Rješenje o priznavanju prava na uslugu pomoći i njege u kući donosi centar za socijalnu skrb.

Usluge pomoći i njege u kući pruža centar za pomoć i njegu, dom socijalne skrbi, udruga, vjerska zajednica i druga pravna i fizička osoba koja obavlja djelatnost socijalne skrbi, u skladu s uvjetima propisanim Zakonom.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o socijalnoj skrbi nisu pokrivene odredbe članka 23. izmijenjene Europske socijalne povelje u dijelu vezanom uz osiguranje stanova za starije osobe koji bi bili prilagođeni njihovim potrebama i njihovom zdravstvenom stanju ili osiguranje odgovarajuće pomoći za uređenje stana, tako da bi njegova ratifikacija iziskivala izmjene zakonodavstva kao i dodatna financijska sredstva za provedbu.

#### **Članak 24. Pravo na zaštitu u slučaju otkaza**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na zaštitu u slučaju otkaza, stranke se obvezuju priznati:*

- a) pravo zaposlenika da ne budu otpušteni bez valjanog razloga vezanog uz njihove sposobnosti ili ponašanje, ili temeljenog na potrebama funkcioniranja poduzeća, ustanove ili službe;*
- b) pravo zaposlenika otpuštenih bez valjanog razloga na odgovarajuću odštetu ili drugu primjerenu naknadu.*

*S tim ciljem stranke se obvezuju osigurati da zaposlenik koji smatra da je otpušten bez valjanog razloga ostvari pravo na žalbu protiv te mjere pred nepristranim tijelom.“*

Na pravo iz članka 24. izmijenjene ESP odnosi se članak 30. Povelje o temeljnim pravima Europske unije koji govori o zaštiti u slučaju neopravdanog otkaza: *„Svaki radnik ima pravo na zaštitu od neopravdanog otkaza u skladu s pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom.“*

**Zakonom o radu** (NN br. 93/2014) u glavi II. *Individualni radni odnosi*, dijelu 15. *Prestanak ugovora o radu*, člancima 112.-130., te u dijelu 16. *Ostvarivanje prava i obveza iz radnog odnosa*, člancima 131.-139. propisana su prava zaposlenika u slučaju otkaza, uključujući i razloge za otkazivanje ugovora o radu, minimalni iznos otpremnine, te postupak u slučaju žalbe zaposlenika odnosno sudska zaštita prava iz radnog odnosa.

Člankom 115. propisano je da poslodavac može otkazati ugovor o radu uz propisani ili ugovoreni otkazni rok (redoviti otkaz), ako za to ima opravdani razlog, u slučaju:

1. ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla zbog gospodarskih, tehnoloških ili organizacijskih razloga (poslovno uvjetovani otkaz)
2. ako radnik nije u mogućnosti uredno izvršavati svoje obveze iz radnog odnosa zbog određenih trajnih osobina ili sposobnosti (osobno uvjetovani otkaz)
3. ako radnik krši obveze iz radnog odnosa (otkaz uvjetovan skrivljenim ponašanjem radnika) ili
4. ako radnik nije zadovoljio na probnom radu (otkaz zbog nezadovoljavanja na probnom radu).

U članku 117. navedeni su neopravdani razlozi za otkaz, koji obuhvaćaju:

1. privremena nenazočnost na radu zbog bolesti ili ozljede nije opravdani razlog za otkaz ugovora o radu,
2. podnošenje žalbe ili tužbe, odnosno sudjelovanje u postupku protiv poslodavca zbog povrede zakona, drugog propisa, kolektivnog ugovora ili pravilnika o radu, odnosno obraćanje radnika nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu,
3. obraćanje radnika zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji odgovornim osobama ili nadležnim tijelima državne vlasti, ne predstavlja opravdani razlog za otkaz ugovora o radu.

Člankom 126. propisano je da radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada, osim ako se otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ima pravo na otpremninu u iznosu koji se određuje s obzirom na dužinu prethodnog neprekidnog trajanja radnog odnosa s tim poslodavcem. Otpremnina se ne smije ugovoriti, odnosno odrediti u iznosu manjem od jedne trećine

prosječne mjesečne plaće koju je radnik ostvario u tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod toga poslodavca.

Člankom 133. propisano je da radnik koji smatra da mu je poslodavac povrijedio neko pravo iz radnog odnosa (uključujući i otkaz ugovora o radu) može u roku od petnaest dana od dostave odluke kojom je povrijeđeno njegovo pravo, odnosno od saznanja za povredu prava zahtijevati od poslodavca ostvarenje toga prava. Ako poslodavac u roku od petnaest dana od dostave zahtjeva radnika iz stavka 1. ovoga članka ne udovolji tom zahtjevu, radnik može u daljnjem roku od petnaest dana zahtijevati zaštitu povrijeđenog prava pred sudom nadležnim za radne sporove.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o radu pokrivena su sve odredbe članka 24. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### **Članak 25. Pravo zaposlenika na zaštitu potraživanja u slučaju insolventnosti poslodavca**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava zaposlenika na zaštitu potraživanja u slučaju insolventnosti poslodavca, stranke se obvezuju odrediti da potraživanja zaposlenika koja proizlaze iz ugovora o radu ili odnosa zaposlenosti budu osigurana institucijom jamstva ili nekim drugim oblikom djelotvorne zaštite.“*

**Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca** (NN br. 86/2008 i 80/2013) utvrđuje vrste i opseg prava radnika u slučaju stečaja poslodavca, uvjete i postupak u kojima se ta prava ostvaruju, izvore sredstava za ostvarenje tih prava, te se propisuje osnivanje Agencije za osiguranje radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca. U članku 3. propisano je radnici u slučaju stečaja poslodavca ostvaruju slijedeća prava:

- 1) neisplaćene plaće za posljednja tri mjeseca prije otvaranja stečaja odnosno tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, ukoliko je isti prestao unutar tri mjeseca prije otvaranja stečaja,
- 2) neisplaćene naknade plaće za bolovanje koju je prema propisima o zdravstvenom osiguranju bio dužan isplatiti poslodavac iz svojih sredstava u posljednja tri mjeseca prije otvaranja stečaja odnosno tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa, ukoliko je isti prestao unutar tri mjeseca prije otvaranja stečaja,
- 3) naknadu plaće za neiskorišteni godišnji odmor na koji je radnik stekao pravo u kalendarskoj godini u kojoj je prestao radni odnos, odnosno u kojoj je otvoren stečaj,
- 4) otpremninu pod uvjetima utvrđenim zakonom,
- 5) pravomoćno dosuđenu naknadu štete zbog pretrpljene ozljede na radu ili profesionalne bolesti.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca pokrivena su sve odredbe članka 25. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### **Članak 26. Pravo na dostojanstvo u radu**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava svih zaposlenika na zaštitu njihova dostojanstva u radu, stranke se obvezuju da će savjetujući se s organizacijama poslodavaca i zaposlenika:*

- 1. promicati senzibilitet, informiranje i prevenciju u pogledu spolnog napastovanja na radnom mjestu ili u svezi s radom te poduzeti odgovarajuće mjere radi zaštite zaposlenika protiv takvog ponašanja;*
- 2. promicati senzibilitet, informiranje i prevenciju u pogledu nedopuštenih ili izrazito neprijateljskih i agresivnih radnji višekratno usmjerenih protiv zaposlenika na radnom mjestu ili u svezi s radom, te poduzeti odgovarajuće mjere radi zaštite zaposlenika protiv takvih ponašanja.“*

Na prava iz članka 26. ESP odnosi se članak 151. stavak 1. Ugovora o funkcioniranju Europske unije: *„Imajući na umu temeljna socijalna prava poput onih određenih u Europskoj socijalnoj povelji potpisanoj 18. listopada 1961. u Torinu te onih iz Povelje Zajednice o temeljnim socijalnim pravima radnika iz 1989., Unija i države članice imaju za cilj promicanje zapošljavanja, poboljšanje životnih i*



*radnih uvjeta, kako bi se na putu napretka omogućilo njihovo usklađivanje, odgovarajuću socijalnu zaštitu, socijalni dijalog, razvoj ljudskih potencijala u smislu trajne visoke stope zaposlenosti i borbe protiv isključenosti.“*

te članak 31. stavak 1. Povelje o temeljnim pravima Europske unije koji se odnosi na poštene i pravične radne uvjete i kaže: „*Svaki radnik ima pravo na zaštitu od neopravdanog otkaza u skladu s pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom.“*

Odredba članka 130. **Zakona o radu** (NN br. 93/2014) navodi da je poslodavac koji zapošljava najmanje dvadeset radnika dužan imenovati osobu koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika. Tako je uloženu pritužbu radnika potrebno ispitati u roku utvrđenu posebnim propisom, a najkasnije u roku od osam dana od dana njezine dostave, te je potrebno poduzeti sve potrebne mjere primjerene pojedinom slučaju radi sprječavanja nastavka uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja, ako se utvrdi da ono postoji. Ako poslodavac u roku od osam dana ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.

**Zakonom o suzbijanju diskriminacije** (NN br. 85/2008 i 112/2012) osigurava se zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. U članku 8. navedeno je da se Zakon o suzbijanju diskriminacije primjenjuje na postupanje svih državnih tijela, tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe s javnim ovlastima te na postupanje svih pravnih i fizičkih osoba, osobito u područjima:

1. rada i radnih uvjeta; mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije,
2. obrazovanja, znanosti i športa,
3. socijalne sigurnosti, uključujući i područje socijalne skrbi, mirovinskog i zdravstvenog osiguranja te osiguranja za slučaj nezaposlenosti,
4. zdravstvene zaštite,
5. pravosuđa i uprave,
6. stanovanja,
7. javnog informiranja i medija,
8. pristupa dobrima i uslugama te pružanju istih,
9. članstva i djelovanja u sindikatima, organizacijama civilnoga društva, političkim strankama ili bilo kojim drugim organizacijama,
10. sudjelovanja u kulturnom i umjetničkom stvaralaštvu.

Člankom 12. propisano je da poslove središnjeg tijela nadležnog za suzbijanje diskriminacije obavlja pučki pravobranitelj, koji u okviru svoga rada obavlja slijedeće poslove:

1. zaprima prijave svih fizičkih i pravnih osoba iz članka 10. ovoga Zakona,
2. fizičkim i pravnim osobama koje su podnijele pritužbu zbog diskriminacije pruža potrebne obavijesti o njihovim pravima i obvezama te mogućnostima sudske i druge zaštite,
3. ako nije započeo sudski postupak, ispituje pojedinačne prijave i poduzima radnje iz svoje nadležnosti potrebne za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminirane osobe,
4. upozorava javnost na pojave diskriminacije,
5. uz pristanak stranaka provodi postupak mirenja uz mogućnost sklapanja izvansudske nagodbe,
6. podnosi kaznene prijave u vezi sa slučajevima diskriminacije nadležnom državnom odvjetništvu,
7. prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije,

8. u svom godišnjem izvješću, a po potrebi i izvanrednim izvješćem Hrvatski sabor izvješćuje o pojavama diskriminacije,
9. provodi istraživanja u području diskriminacije, daje mišljenja i preporuke te predlaže Vladi Republike Hrvatske odgovarajuća zakonska i strateška rješenja.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o suzbijanju diskriminacije i Zakona o radu pokrivene su sve odredbe članka 26. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### **Članak 27. Pravo na jednake mogućnosti i uvjete zaposlenika koji imaju obiteljske odgovornosti**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na jednake mogućnosti i uvjete zaposlenika oba spola koji imaju obiteljske odgovornosti te između takvih i drugih zaposlenika, stranke se obvezuju:*

*1. poduzeti odgovarajuće mjere kako bi:*

*a) omogućile zaposlenicima koji imaju obiteljske odgovornosti da se zaposle i održe kao zaposlenici, ili da se vrate na posao nakon odsutnosti uzrokovane obiteljskim odgovornostima, uključujući i mjere u području profesionalnog usmjeravanja i izobrazbe;*

*b) vodile računa o njihovim potrebama u pogledu uvjeta zaposlenja i socijalne sigurnosti;*

*c) razvile ili promicale javne ili privatne službe, posebno službe za dnevno čuvanje te druge oblike skrbi o djeci;*

*2. predvidjeti mogućnost da svaki roditelj, tijekom razdoblja nakon porodnog dopusta, može koristiti roditeljski dopust radi skrbi o djetetu, a čije će se trajanje i uvjeti utvrditi nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom;*

*3. osigurati da obiteljske odgovornosti kao takve ne budu valjan razlog za otpuštanje s posla.“*

Na prava iz članka 27. izmijenjene ESP odnosi se članak 10. Ugovora o funkcioniranju Europske unije koji kaže: „Pri utvrđivanju i provedbi svojih politika i aktivnosti, Unija je usmjerena borbi protiv diskriminacije na temelju spola, rase, etničkog podrijetla, religije ili uvjerenja, invaliditeta, dobi ili spolne orijentacije.“ kao i članak 158. istog Ugovora koji kaže: „Države članice nastoje održati postojeću jednakost između sustava plaćenih neradnih dana.“ te članka 33. stavak 2. Povelje o temeljnim pravima Europske unije (obiteljski i profesionalni život): :*“Kako bi se uskladio obiteljski i profesionalni život, svatko ima pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom te pravo na plaćeni rodiljni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta.“*

**Zakon o radu** (NN br. 93/2014) u glavi II. *Individualni radni odnosi*, dijelu 4., člancima 30.-36. donosi propise i prava vezana uz zaštitu trudnica, roditelja i posvojitelja. Člankom 30. propisano je da poslodavac ne smije odbiti zaposliti ženu zbog njezine trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja djeteta u smislu posebnog propisa smije ponuditi sklapanje izmijenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uvjetima. Člankom 31. propisano je da je poslodavac trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, dužan za vrijeme korištenja prava ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova. U članku 34. navedeno je da za vrijeme trudnoće, korištenja rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane brige i njege djeteta, dopusta trudnice ili majke koja doji dijete, te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi brige i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava, poslodavac ne smije otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava. Člankom 36. propisano je da nakon isteka rodiljnog, roditeljskog, posvojiteljskog dopusta, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s posebnim propisom, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava, u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca obavijestio o prestanku korištenja toga prava. Ukoliko je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja prava, poslodavac mu je dužan ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada

poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava. Isto rako, radnik koji se koristio pravom ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje ako je došlo do promjene u tehnici ili načinu rada, kao i sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo.

**Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama** (NN br. 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013 i 152/2014) u dijelu IV, u člancima 12.-26. propisuje prava zaposlenih roditelja i samozaposlenih roditelja na rodiljne i roditeljske potpore.

Zakon propisuje pravo roditelja i njemu izjednačene osobe koja se brine o djetetu (majka i otac, posvojitelj, skrbnik, udomitelj ili druga fizička osoba kojoj je maloljetno dijete odlukom nadležnog tijela povjereno na čuvanje i odgoj) na vremenske i novčane potpore.

**Vremenske potpore** su dopusti, poštede od rada i propisano vrijeme za brigu o djetetu dok su **novčane potpore** naknada plaće, novčana naknada, novčana pomoć i jednokratna novčana potpora za novorođeno dijete.

Potpore koje mogu koristiti zaposleni, odnosno samozaposleni roditelji:

1. rodiljni i roditeljski dopust,
2. rad s polovicom punog radnog vremena kao jedan od načina korištenja rodiljnog i roditeljskog dopusta,
3. rad s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta,
4. dopust ili rad s polovicom punog radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju,
5. stanka za dojenje djeteta,
6. mirovanje radnog odnosa do treće godine života djeteta.

Pritom, sva navedena prava mogu koristiti zaposleni, odnosno samozaposleni očevi (osim stanke za dojenje, radi očite prirode tog prava).

**Rodiljni dopust** zaposlena ili samozaposlena trudnica, odnosno majka koristi od 28., odnosno najranije 45. dana prije dana očekivanog poroda, te isti traje do navršenih 6 mjeseci djetetova života, od čega obvezni dio rodiljnog dopusta obuhvaća razdoblje od 28. dana prije dana očekivanog poroda do 70. dana nakon rođenja djeteta. Dodatni rodiljni dopust, stoga obuhvaća razdoblje od proteka obveznog dijela rodiljnog dopusta do navršenih 6 mjeseci djetetova života. Tijekom korištenja rodiljnog dopusta, korisnik ima pravo na naknadu plaće u iznosu od 100% od osnovice za naknadu plaće utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju (bez limita). Nakon 70. dana od rođenja djeteta (znači, nakon proteka obveznog rodiljnog dopusta), majka djeteta može korištenje preostalog dijela rodiljnog dopusta (tzv. dodatni rodiljni dopust) u cijelosti ili djelomično prenijeti na oca djeteta.

Zaposleni ili samozaposleni roditelj nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta ima pravo na **roditeljski dopust**, koji može koristiti do osme godine života djeteta. Pravo na roditeljski dopust je osobno pravo oba zaposlena ili samozaposlena roditelja, koje oni koriste u trajanju od 8 (za prvo, drugo rođeno dijete), odnosno 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete). U pravilu oba roditelja koriste roditeljski dopust, svaki u trajanju od 4 ili 15 mjeseci (ovisno o broju rođene djece), no ukoliko sukladno dogovoru, pravo na roditeljski dopust koristi samo jedan roditelj, isti koristi roditeljski dopust u trajanju od 6, odnosno 30 mjeseci. Zaposleni roditelj ili samozaposleni roditelj može koristiti roditeljski dopust u cijelosti ili u njegovim dijelovima, kada ga može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana. Naknada plaće tijekom roditeljskog dopusta u trajanju od prvih 6 mjeseci, odnosno 8 mjeseci roditeljskog dopusta isplaćuje se u punom iznosu osnovice za naknadu plaće (100% od osnovice za naknadu plaće), ali ne može, za puno radno vrijeme iznositi više od 80% proračunske osnovice mjesečno (2.660,80 kuna). Pritom može iznositi manje ako 100% od osnovice za naknadu plaće iznosi manje od toga iznosa, s tim da nikako ne može iznositi manje od 50% proračunske osnovice (1.663,00 kuna). U preostalom dijelu roditeljskog dopusta (nakon proteka tih prvih 6 mjeseci roditeljskog dopusta) naknada plaće iznosi 50% proračunske osnovice (1.663,00 kune). Pravo na roditeljski dopust u pravilu koriste oba roditelja, kako je već rečeno u jednakom trajanju, odnosno svaki roditelj koristi po 4 mjeseca, s time da je 2 mjeseca neprenosivo. Navedeno je vidljivo u situaciji, kada samo jedan od roditelja koristi roditeljski dopust, onda isti traje 6 mjeseci.

Po iskorištenju roditeljskog dopusta, jedan od zaposlenih, odnosno samozaposlenih roditelja ima **pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena radi pojačane njege djeteta** do navršene treće

godine života djeteta, ako je djetetu prema nalazu i ocjeni izabranog doktora primarne zdravstvene zaštite i nadležnog liječničkog povjerenstva Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, zbog njegova zdravlja i razvoja, potrebna pojačana briga i njega. Za vrijeme korištenja prava, korisnik ima pravo na novčanu naknadu u visini od 50% proračunske osnovice mjesečno za puno radno vrijeme (1.663,00 kuna).

Jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju, nakon isteka prava na roditeljski dopust ili u tijeku korištenja ili nakon isteka prava na roditeljski dopust, na temelju nalaza i mišljenja nadležnog tijela vještačenja prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju, ima pravo na **dopust radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju** do navršene 8. godine djetetova života, uz uvjet da su oba roditelja zaposlena ili samozaposlena, kako prije početka korištenja, tako i za svo vrijeme trajanja dopusta. Zaposleni ili samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju (djeteta s težim tjelesnim ili mentalnim oštećenjem ili težom psihičkom bolesti) za vrijeme korištenja prava na dopust za njegu djeteta do navršene 8. godine djetetova života ima pravo na novčanu naknadu za puno radno vrijeme u iznosu od 65% proračunske osnovice mjesečno (2.100,00 kuna).

Jedan od zaposlenih ili samozaposlenih roditelja nakon isteka prava na roditeljski dopust ili u tijeku korištenja ili nakon isteka prava na roditeljski dopust, na temelju nalaza i mišljenja nadležnog tijela vještačenja prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju, ima **pravo na rad s polovicom punoga radnog vremena radi njege djeteta s težim smetnjama u razvoju**, kao i nastaviti njegovo korištenje i nakon navršene 8. godine djetetova života, sve dok ta potreba traje, a na temelju nalaza i mišljenja nadležnog tijela vještačenja prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju, uz uvjet da su oba roditelja zaposlena ili samozaposlena, kako prije početka korištenja, tako i za svo vrijeme trajanja dopusta. Zaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, ima pravo na novčanu naknadu obračunatu u visini iznosa isplaćene plaće umanjene za obračunate i obustavljene doprinose za mirovinsko osiguranje, predujam poreza na dohodak i prireza porezu na dohodak sukladno posebnim propisima, a koju je ostvario radeći taj mjesec u polovici punog radnog vremena, a sve prema ovjerenoj ispravi poslodavca o isplaćenoj plaći. Samozaposleni roditelj djeteta s težim smetnjama u razvoju koji koristi pravo na rad s polovicom punog radnog vremena, ima pravo na novčanu naknadu obračunatu u visini 50% od osnovice za obračun doprinosa za obvezno zdravstveno osiguranje važeće za osnovu po kojoj je roditelj prijavljen na obvezno zdravstveno osiguranje i za razdoblje na koje se naknada odnosi prema propisima o doprinosima za obvezna osiguranja odnosno 50% od izabrane više mjesečne osnovice za obračun doprinosa pod uvjetom da je početak primjene više osnovice najmanje šest mjeseci prije početka korištenja ovoga prava.

Radnica koja doji dijete, tijekom rada u punom radnom vremenu, ima pravo na **stanku za dojenje** djeteta u trajanju od dva sata dnevno, neovisno od toga koristi li zaposleni ili samozaposleni otac u isto vrijeme i za isto dijete jedno od prava propisanih ovim Zakonom. Pravo može se koristiti jednokratno ili dva puta u tijeku dana u trajanju od po sat vremena, i to do navršene 1. godine života djeteta. Radnica koja doji dijete za vrijeme korištenja prava ima pravo na naknadu plaće koja iznosi 100% proračunske osnovice, preračunate na satnu osnovicu za mjesec za koji se obračunava odnosna naknada.

Pravo na **posvojiteljski dopust** zaposleni posvojitelj ili samozaposleni posvojitelj stječe s danom pravomoćnosti rješenja o posvojenju. Zaposleni posvojitelj ili samozaposleni posvojitelj, ostvaruje posvojiteljski dopust u trajanju od 6 mjeseci za dijete do 18 godina života. Za slučaj posvojenja blizanaca ili istodobnog posvojenja dvoje ili više djece ili djeteta koje posvojenjem postaje treće ili svako sljedeće dijete u obitelji zaposlenog posvojitelja ili samozaposlenog posvojitelja, ili djeteta s teškoćama u razvoju, posvojiteljski dopust produžuje se za 60 dana. Po iskorištenju posvojiteljskog dopusta zaposleni ili samozaposleni posvojitelj za posvojenika do njegove 8. godine života ima pravo na roditeljski dopust u trajanju od 6 mjeseci. Tijekom posvojiteljskog dopusta, naknada plaće iznosi 100% od osnovice za naknadu plaće (bez limita), a za vrijeme roditeljskog dopusta limitirana je na 80% proračunske osnovice, odnosno iznosi 50% proračunske osnovice (u skladu s odredbama o roditeljskom dopustu kako je ranije navedeno).

**Zakon o predškolskom odgoju i naobrazbi** (NN br. 10/1997, 107/2007 i 94/2013) uređuje predškolski odgoj i naobrazbu te skrb o djeci predškolske dobi. Članak 2. propisuje da jedinice lokalne uprave i samouprave imaju pravo i obvezu odlučivati o potrebama i interesima građana na svom

području za organiziranjem i ostvarivanjem programa predškolskog odgoja te radi zadovoljavanja tih potreba osnivati dječje vrtiće. U glavi II. *Osnivanje i početak rada dječjeg vrtića*, dijelu 1. *Osnivanje dječjeg vrtića*, članku 7. navedeno je da dječji vrtić mogu osnovati: Republika Hrvatska, jedinice lokalne uprave i samouprave, vjerske zajednice, druge domaće pravne i fizičke osobe.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o radu, Zakona o roditeljskim potporama i Zakona o predškolskom odgoju i naobrazbi pokrivene su sve odredbe članka 27. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### **Članak 28. Pravo predstavnika zaposlenika na zaštitu u poduzeću i na pripadajuće im pogodnosti**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava predstavnika zaposlenika u obavljanju njihove predstavničke funkcije, stranke se obvezuju osigurati da oni u poduzeću:*

- a) koriste djelotvornu zaštitu od radnji koje ih mogu ugroziti, uključujući otpuštanje s posla, a koje bi bile temeljene njihovim statusom ili aktivnostima u svojstvu predstavnika zaposlenika u poduzeću;*
- b) imaju odgovarajuće pogodnosti koje će im omogućiti brzo i učinkovito obavljanje njihovih funkcija, vodeći računa o sustavu profesionalnih odnosa u zemlji, kao i o potrebama, opsegu i mogućnostima dotičnih poduzeća.“*

**Zakon o radu** (NN br. 93/2014) u članku 188. propisuje zaštitu sindikalnih povjerenika, te navodi kako sindikalnom povjereniku za vrijeme obavljanja te dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti, a bez suglasnosti sindikata nije moguće otkazati ugovor o radu ili ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na njegove dotadašnje uvjete rada i u odnosu na ostale radnike. U članku 151. propisano je da poslodavac može donijeti odluku o otkazu članu radničkog vijeća samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća.

Člankom 156. propisani su uvjeti za rad radničkog vijeća koje mora osigurati poslodavac, a koji među ostalim navode da poslodavac mora radničkom vijeću osigurati potreban prostor, osoblje, sredstva i druge uvjete za rad, kao i omogućiti članovima radničkog vijeća osposobljavanje za rad u radničkom vijeću.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o radu pokrivene su sve odredbe članka 28. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### **Članak 29. Pravo na informiranje i savjetovanje u postupku kolektivnog otpuštanja**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava zaposlenika na informiranje i savjetovanje u slučaju kolektivnog otpuštanja, stranke se obvezuju osigurati da poslodavci pravodobno, prije kolektivnog otpuštanja, informiraju i savjetuju se s predstavnicima zaposlenika o mogućnostima da se izbjegne kolektivno otpuštanje ili ograniči broj otpuštenih i ublaže posljedice kolektivnog otpuštanja, na primjer korištenjem pratećih socijalnih mjera posebno usmjerenih na pomoć radi ponovnog zapošljavanja ili prekvalifikacije dotičnih zaposlenika.“*

**Zakon o radu** (NN br. 93/2014) u članku 127. opisuje postupak savjetovanja poslodavca s predstavnicima zaposlenika u slučaju kolektivnog otpuštanja. Poslodavac kod kojeg bi u razdoblju od devedeset dana mogla prestati potreba za radom najmanje dvadeset radnika, od kojih bi poslovno uvjetovanim otkazom prestali ugovori o radu najmanje petorice radnika, dužan je pravodobno savjetovati se s radničkim vijećem radi postizanja sporazuma u svrhu otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada radnika. Poslodavac je dužan, radi provođenja obveze savjetovanja radničkom vijeću u pisanom obliku dostaviti odgovarajuće podatke o razlozima zbog kojih bi mogla prestati potreba za radom radnika, broju ukupno zaposlenih radnika, broju, zvanju i poslovima radnika za

čijim bi radom mogla prestati potreba, kriterijima izbora takvih radnika, iznosu i načinu obračuna otpremnina i drugih davanja radnicima te mjerama koje je poduzeo radi zbrinjavanja viška radnika. Tijekom postupka savjetovanja s radničkim vijećem, poslodavac je dužan razmotriti i obrazložiti sve mogućnosti i prijedloge koji bi mogli otkloniti namjeravan prestanak potrebe za radom radnika. O provedenom savjetovanju poslodavac je dužan obavijestiti nadležnu javnu službu zapošljavanja i dostaviti joj podatke dostavljene radničkom vijeću, podatke o trajanju savjetovanja s radničkim vijećem, rezultatima i zaključcima provedenog savjetovanja, te priložiti pisano očitovanje radničkog vijeća, ako mu je ono dostavljeno.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o radu pokrivena su sve odredbe članka 29. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### **Članak 30. Pravo na zaštitu od siromaštva i socijalnog isključenja**

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na zaštitu od siromaštva i socijalnog isključenja, stranke se obvezuju:*

*a) poduzeti, u okviru ukupnog i usklađenog pristupa, mjere radi promicanja dostupnosti posebice zapošljavanja, stanovanja, obučavanja, obrazovanja, kulture, socijalne i medicinske pomoći osobama i njihovim obiteljima koje se nalaze ili im prijete opasnost da se nađu u situaciji socijalne isključenosti ili siromaštva;*

*b) preispitati te mjere radi njihove eventualne prilagodbe.“*

**Zakonom o socijalnoj skrbi** (NN br. 157/2013) propisana su slijedeća prava u sustavu socijalne skrbi a vezna uz pravo na zaštitu od siromaštva i socijalnog isključenja: zajamčena minimalna naknada, naknada za troškove stanovanja, pravo na troškove ogrjeva, naknada za osobne potrebe korisnika smještaja, jednokratne naknade, naknade u vezi s obrazovanjem, osobna invalidnina, doplatka za pomoć i njegu, status roditelja njegovatelja ili status njegovatelja, naknada do zaposlenja te socijalne usluge.

**Zajamčena minimalna naknada** je pravo na novčani iznos kojim se osigurava zadovoljavanje osnovnih životnih potreba samca ili kućanstva koji nemaju dovoljno sredstava za podmirenje osnovnih životnih potreba, a propisana je u glavi V. *Prava u sustavu socijalne skrbi*, dijelu 1. *Zajamčena minimalna naknada*, člancima 26.-40.

**Troškovi stanovanja** odnose se na najamninu, komunalne naknade, električnu energiju, plin, grijanje, vodu, odvodnju i druge troškove stanovanja u skladu s posebnim propisima, a propisani su u glavi V. *Prava u sustavu socijalne skrbi*, dio 2. *Naknada za troškove stanovanja*, člancima 41.-42.

U glavi V. *Prava u sustavu socijalne skrbi*, dio 6. *Naknade u vezi s obrazovanjem*, člancima 51.-53. korisnicima prava na uslugu smještaja, odnosno organiziranog stanovanja priznaje se **pravo na naknadu za redovito studiranje na sveučilišnom ili stručnom studiju**, koje uključuje pravo na naknadu za redovito studiranje, pravo na naknadu za troškove smještaja u učeničkom domu, te naknadu za troškove prijevoza.

Sukladno članku 57. **pravo na doplatku za pomoć i njegu** priznaje se osobi koja ne može sama udovoljiti osnovnim životnim potrebama uslijed čega joj je prijeko potrebna pomoć i njega druge osobe u organiziranju prehrane, pripremi i uzimanju obroka, nabavi namirnica, čišćenju i pospremanju stana, oblačenju i svlačenju, održavanju osobne higijene, kao i obavljanju drugih osnovnih životnih potreba.

Sukladno definiciji u glavi V. *Prava u sustavu socijalne skrbi*, dijelu 11. *Socijalne usluge*, člancima 74.-94., **socijalne usluge** su:

1. prva socijalna usluga (informiranje, prepoznavanje i početna procjena potreba)
2. savjetovanje i pomaganje
3. pomoć u kući
4. psihosocijalna podrška
5. rana intervencija
6. pomoć pri uključivanju u programe odgoja i redovitog obrazovanja (integracija)

7. boravak
8. smještaj
9. organizirano stanovanje.

Člankom 87. **smještaj** je definiran kao socijalna usluga koja može obuhvatiti uslugu stanovanja, prehrane, njege, brige o zdravlju, socijalnog rada, psihosocijalne rehabilitacije, fizikalne terapije, radne terapije, radnih aktivnosti, aktivnog provođenja vremena, odgoja i obrazovanja, ovisno o utvrđenim potrebama i izboru korisnika. Smještaj može biti privremeni ili dugotrajni, a uslugu smještaja pružaju dom socijalne skrbi, centar za pružanje usluga u zajednici, te drugi pružatelji usluga. **Privremeni smještaj u kriznim situacijama** priznaje se djetetu koje se zatekne bez nadzora roditelja ili u skitnji, odrasloj osobi koja se zatekne izvan mjesta prebivališta ili boravišta, odnosno nema prebivališta ili boravišta i nije u stanju brinuti se o sebi, beskućniku, trudnici ili roditelju s djetetom do godine dana života djeteta, djeci i odraslim osobama – žrtvama obiteljskog nasilja i žrtvama trgovanja ljudima, odraslim osobama kojima je ugrožen život, zdravlje i sigurnost uslijed bolesti, nemoći, ovisnosti ili socijalne isključenosti. **Privremeni smještaj radi provođenja kraćih rehabilitacijskih programa** priznaje se djetetu s teškoćama u razvoju i odrasloj osobi s invaliditetom, djetetu i mlađoj punoljetnoj osobi s problemima u ponašanju i osobi ovisnoj o alkoholu, drogi, kockanju i drugim oblicima ovisnosti, radi provođenja kraćih rehabilitacijskih programa koji obuhvaćaju usluge psihosocijalne rehabilitacije s ciljem usvajanja i razvoja socijalnih vještina. Pravo na **dugotrajni smještaj** priznaje se sljedećim osobama:

1. korisniku kojem je tijekom duljeg vremenskog razdoblja potrebno osigurati intenzivnu skrb i zadovoljavanje drugih životnih potreba.
2. djetetu bez roditelja, djetetu koje roditelji zanemaruju ili zlorabe svoje roditeljske dužnosti priznaje se dugotrajni smještaj u udomiteljskoj obitelji, obiteljskom domu ili organiziranom stanovanju.
3. osobi s invaliditetom, tjelesnim, mentalnim, intelektualnim ili osjetilnim oštećenjem, sukladno dobi, vrsti i stupnju oštećenja kada nije moguće osigurati skrb u obitelji pružanjem odgovarajućih izvaninstitucijskih oblika skrbi.
4. funkcionalno ovisnoj starijoj osobi i teško bolesnoj osobi kojoj je zbog trajnih promjena u zdravstvenom stanju prijeko potrebna stalna pomoć i njega druge osobe.
5. osobi nesposobnoj za rad koja se nalazi u posebno teškim životnim prilikama koje se ne mogu otkloniti primjenom drugih prava iz socijalne skrbi ili na drugi način.

**Organizirano stanovanje** je člankom 94. definirano kao socijalna usluga kojom se jednoj ili više osoba tijekom 24 sata dnevno uz organiziranu stalnu ili povremenu pomoć stručne ili druge osobe, u stanu ili izvan stana, osiguravaju osnovne životne potrebe te socijalne, radne, kulturne, obrazovne, rekreacijske i druge potrebe.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o socijalnoj skrbi pokrivene su sve odredbe članka 30. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### Članak 31. Pravo na stan

*„Radi osiguranja učinkovitog ostvarivanja prava na stan, stranke se obvezuju poduzeti mjere koje će:*

- 1. promicati dostupnost stana zadovoljavajuće kvalitete;*
- 2. spriječiti ili smanjiti beskućništvo s ciljem njegove postupne eliminacije;*
- 3. učiniti troškove stanovanja prihvatljivim osobama koje ne raspolažu s dovoljno sredstava.“*

**Zakon o društveno poticanoj stanogradnji** (NN br. 109/2001, 82/2004, 76/2007, 38/2009, 86/2012 i 7/2013) uređuje sustavno **organiziranu stanogradnju poticanu javnim sredstvima** radi zadovoljavanja stambenih potreba i poboljšanja kvalitete stanovanja što šireg kruga građana. Društveno poticana stanogradnja provodi se izgradnjom stanova, odnosno stambenih zgrada, organiziranom na način kojim se ostvaruje svrhovito korištenje javnih i drugih sredstava za pokriće troškova, osigurava povrat tih sredstava, te omogućuje prodaja stanova uz obročnu otplatu pod pristupačnijim uvjetima od tržišnih u pogledu kamata i rokova otplate. Članak 21., stavak 3. propisuje

da prednost na kupnju imaju osobe koje prvi put stječu nekretninu i nemaju odgovarajuće riješeno stambeno pitanje, tj. nemaju u vlasništvu stambeni prostor koji je primjereno opremljen komunalnom infrastrukturom (voda, kanalizacija) i ne udovoljava higijensko-tehničkim uvjetima za zdravo stanovanje, veličine oko 35 četvornih metara korisne površine stana za jednu osobu, odnosno za svaku sljedeću još oko deset četvornih metara. Za aktivnosti vezane za izgradnju stanova započete u okviru mjera za poticanje stanogradnje zadužena je Agencija za pravni promet i posredovanje nekretninama te Jedinice lokane samouprave.

U **Zakonu o socijalnoj skrbi** (NN br. 157/2013) u glavi V. *Prava u sustavu socijalne skrbi*, dio 11. *Socijalne usluge*, članci 74.-94. među socijalne usluge ubrajaju i **pravo na smještaj te pravo na organizirano stanovanje** (vidi tekst uz članak 30. izmijenjene Europske socijalne povelje - Pravo na zaštitu od siromaštva i socijalnog isključenja). U člancima 41.-42., kao jedno od socijalnih prava navedena je i **naknada za troškove stanovanja** koja uključuje pokrivanje troškova najamnine, komunalne naknade, električne energije, plina, grijanja, vode, odvodnje i drugih troškova stanovanja.

**Preporuka:** Trenutnim odredbama Zakona o društveno poticanoj stanogradnji i Zakona o socijalnoj skrbi pokrivene su sve odredbe članka 31. izmijenjene Europske socijalne povelje, tako da njegova ratifikacija ne bi iziskivala izmjene zakonodavstva, niti dodatna financijska sredstva za provedbu.

### Zaključak

Sukladno analizi trenutnog zakonodavstva Republike Hrvatske u usporedbi s odredbama izmijenjene Europske socijalne povelje, ratifikacija slijedećih članaka ne bi iziskivala dodatne izmjene zakonodavstva niti dodatna financijska sredstva za provedbu:

- Članak 3. Pravo na sigurnost i zaštitu zdravlja na radu
- Članak 4. Pravo na pravičnu plaću
- Članak 12. Pravo na socijalnu sigurnost
- Članak 20. Pravo na jednake mogućnosti i uvjete u pogledu zaposlenja i profesije, bez diskriminacije prema spolu
- Članak 21. Pravo na informiranje i savjetovanje
- Članak 22. Pravo sudjelovanja u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne sredine
- Članak 24. Pravo na zaštitu u slučaju otkaza
- Članak 25. Pravo zaposlenika na zaštitu potraživanja u slučaju insolventnosti poslodavca
- Članak 26. Pravo na dostojanstvo u radu
- Članak 27. Pravo na jednake mogućnosti i uvjete zaposlenika koji imaju obiteljske odgovornosti
- Članak 28. Pravo predstavnika zaposlenika na zaštitu u poduzeću i na pripadajuće im pogodnosti
- Članak 29. Pravo na informiranje i savjetovanje u postupku kolektivnog otpuštanja
- Članak 30. Pravo na zaštitu od siromaštva i socijalnog isključenja
- Članak 31. Pravo na stan

### Dodatak I. - Popis zakona i institucija vezanih uz provedbu izmijenjene Europske socijalne povelje

Popis zakona kojima se reguliraju odredbe izmijenjene Europske socijalne povelje:

1. Zakon o radu (NN br. 93/2014)
2. Zakon o zaštiti na radu (NN br. 71/2014)
3. Zakon o Inspektoratu rada (NN br. 19/2014)
4. Zakon o porezu na dohodak (NN br. 177/2004)
5. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o porezu na dohodak (NN br. 80/2010, 114/2011, 22/2012, 144/2012, 125/2013, 148/2013, 143/2014)
6. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN br. 82/2008)
7. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN br. 85/2008 i 112/2012)



8. Zakon o socijalnoj skrbi (NN br. 157/2013)
9. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (NN br. 80/2008, 94/2009, 121/2010, 25/2012, 118/2012, 12/2013, 153/2013)
10. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN broj 157/13 i 152/14)
11. Zakon o provedbi uredbi Europske unije o koordinaciji sustava socijalne sigurnosti (NN br. 54/20139)
12. Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN br. 123/2003, 198/2003, 105/2004, 174/2004, 02/2007, 46/2007, 45/2009, 63/2011, 94/2013, 139/2013, 101/2014)
13. Zakon o obrtu (NN br. 143/2013)
14. Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca (NN br. 86/2008 i 80/2013)
15. Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (NN br. 85/2008, 110/2008, 34/2011, 54/2013 i 152/2014)
16. Zakon o predškolskom odgoju i naobrazbi (NN br. 10/1997, 107/2007 i 94/2013)
17. Zakon o društveno poticanoj stanogradnji (NN br. 109/2001, 82/2004, 76/2007, 38/2009, 86/2012 i 7/2013)
18. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o azilu (NN br. 88/10.)
19. Zakon o strancima (NN br. 130/11, i 74/13)
20. Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o hrvatskom državljanstvu (NN br. 130/11.)

Popis institucija zaduženih za provedbu navedenih zakona:

1. Ministarstvo socijalne politike i mladih
2. Ministarstvo unutarnjih poslova
3. Ministarstvo financija
4. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta
5. Ministarstvo poduzetništva i obrta
6. Ured za ravnopravnost spolova Vlade RH
7. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina RH
8. Ured za udruge Vlade RH
9. Pučka pravobraniteljica – Ombudsman
10. Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova
11. Pravobraniteljica za osobe s invaliditetom
12. Pravobraniteljica za djecu