

N. Muslim*

PRAVA RADNIKA OD ZAPOŠLJAVANJA DO UMIROVLJENJA

UDK 349.24:331.45/48
PRIMLJENO: 28.6.2010.
PRIHVAĆENO: 18.3.2011.

SAŽETAK: Česte promjene propisa u državnom sustavu rada ugrožavaju prava radnika koja nisu izvor krize u društvu i državi. Naprotiv, poštovanjem radničkih prava - bez obzira na vrstu vlasništva - može se ostvariti napredak i bitno ubrzati razvoj.

Autor u raspravi prikazuje stanje u svijetu rada (međunarodne aspekte), stanje u državnom sustavu rada Republike Hrvatske, upućuje na izvore radničkih prava i ustavna načela o socijalnoj sigurnosti i socijalnom osiguranju, a zatim se osvrće na zakonske propise i potrebu uspostave primjerenijeg i racionalnijeg sustava rada u državi i prilaže katalog prava radnika, s objašnjenjem i uputom čitateljima.

Ključne riječi: prava radnika, sustav rada u svijetu, državni sustav rada u RH, radnička sigurnost, socijalno osiguranje i solidarnost

UVOD

Sustavno razmatranje prava, obveza i odgovornosti radnika zahtijeva da se uzmu u obzir sve činjenice na kojima se ta prava temelje. To nameće obvezu da se u osnovnim crtama izvede analiza stanja i odnosa u svijetu rada i sustavu rada na razini države, te da se uzmu u obzir svi čimbenici na kojima se temelje i na kojima se mogu temeljiti prava radnika u budućnosti. Zadatak je zahtjevan i težak, ali ga treba prihvatiti. Na razini načela i prakse kod nas i u svijetu treba uspostaviti učinkovit sustav rada, racionalizirati zakonodavstvo i razmotriti organizacijske okvire u kojima se prava radnika ostvaruju i mogu ostvariti. To ne znači primarno negiranje postojećih odnosa i stanja, već zahtijeva novo vrednovanje čimbenika koji to stanje uvjetuju.

Naime, ideja o pravima radnika je realnost koja bitno utječe na karakter sustava. Kada se, pak, govori o realnosti i stanju odnosa u sustavu rada, ne mogu se uzimati u obzir samo zakoni i propisi, već je nužno preispitivati njihovu efikasnost. Time se otvara pitanje sudske prakse i njezinog utjecaja na sustav rada. Također treba imati u vidu i nastojanja svih onih subjekata koji imaju ulogu i utjecaj na prava radnika. Riječ je, dakle, o svim bitnim čimbenicima rada i odnosima unutar sustava rada.

GLOBALIZIRANI SVIJET I RADNIČKA PRAVA

Na početku treba izreći nekoliko općepoznatih činjenica. Svijet se sve više povezuje i postaje bliži. To nije idilična slika današnjeg svijeta, već činjenična promjena koju su uzrokovale komunikacije, dostupnost informacija i razvoj tehničkih sredstava rada. Tehnika i tehnička sredstva

*Mr. sc. Nikola Muslim, dipl. iur., Zagreb.

rada, koja su danas dostupna čovjeku, toliko su se usavršila i svakodnevno se usavršavaju, pri čemu su proizvodnja i rad bitno promijenjeni. Informatizacija i robotizacija i na tom temelju zasnovana organizacija rada omogućuje masovnu proizvodnju u bilo kojem dijelu svijeta. Može se reći da nestaje industrijsko društvo zasnovano na velikoj koncentraciji radnika i radništva, a nastupa informatička era robotizacije i drugačijeg korištenja znanja. Promijenili su se odnosi u svijetu rada. Više nije bitno proizvoditi, jer to danas znaju i mogu mnogi, već je bitno osvajanje kupca i prodaja proizvoda i usluga. Neki to zovu tržištem, premda bi se dalo dokazivati da se u tom kriju novi izazovi za narode i države, a time i izazovi za svakog čovjeka i radnika na kugli zemaljskoj. Nitko više ne može reći da ga se to ne tiče, ali svi nisu dovoljno pripremljeni i informirani o galopirajućim suprotnostima u današnjem svijetu rada.

„Više nam ne trebaju tvrtke, institucije i države da nas organiziraju. Možemo se pronaći oko praktičnih ciljeva ili loših tvrtki ili talenata, poslova ili ideja. Možemo razmjenjivati i sređivati znanje i ponašanje. Možemo u trenu komunicirati i okupiti se. Imamo također novu etiku i stajališta koja izviru iz nove organizacije i mijenjanja društva na način koji još ne možemo vidjeti svojom otvorenošću, velikodušnošću, suradnjom i efikasnošću. Služimo se internetom - vezivnim tkivom za preskakanje granica. Svejedno okružuju li one države, ili tvrtke ili demografska područja. Radi se o reorganizaciji društva.“ (ENC. SCHMIDT-Google - prema NCL 761, lipanj 2010. g.).

Iz navedenog je jasno jedno: države i narodi moraju pratiti opće stanje u svijetu rada, jer su utjecaji novih informativnih sredstava i mogućnosti neograničeni.

MEĐUNARODNI ASPEKTI U SVIJETU RADA

Međunarodni utjecaji na unutrašnje odnose pojedinih država sve su veći. Ti utjecaji moraju se uzimati u obzir kod svakog sustavnijeg razma-

tranja stanja i odnosa u sustavu rada, pa i pri razmatranju prava, obveza i odgovornosti radnika. Budući da je prihvaćena tvrdnja da sustav rada na razini države danas više ne bi bio moguć bez uvažavanja međunarodnih utjecaja, držimo nužnim razmotriti način tog utjecaja, obveze države u praćenju međunarodnog prava u svijetu rada i otvoriti pitanje kako kriteriji i standardi svjetskog značenja ulaze u život poslodavaca i svih subjekata o čijem radu ovise prava radnika.

Utjecaj međunarodne organizacije rada

Put nas najprije vodi prema Međunarodnoj organizaciji rada (MOR-a). Kao što je poznato, Republika Hrvatska se trudila i trudi se uzimati u obzir konvencije MOR-a, pratiti i sudjelovati u radu njezinih tijela i tome davati najveće značenje. To se drži jako važnim i kad je riječ o razmatranju prava, obveza i odgovornosti radnika.

Iz analize konvencija MOR-a moguće je pozdano tvrditi da se u tom izvoru prava ne nalazi sustav koji bi imao cilj zamijeniti državni sustav rada. Istina je da MOR ulazi u razna pitanja koja se tiču direktno i indirektno položaja radnika, ali u pravilu konvencije ostaju na razini općenitosti. Za njihovu neposrednu primjenu potrebna je ratifikacija i prihvaćanje države, a to znači da se potpuno poštuje državna suverenost u stvaranju i razvijanju vlastitog sustava rada. Konvencije i preporuke (komandacije) su kriteriji, standardi i savjeti državama, poslodavcima i radnicima. Metode rada MOR-a su takve da se vrijednosti imaju prihvaćati prvenstveno putem radnog zakonodavstva svake države posebno. Naravno, da konvencije i preporuke MOR-a utječu i na rad nacionalnih i javnih institucija, pa i samih poslodavaca. MOR je utemeljen na načelu tripartizma, pa se njezino djelovanje veže uz državu i državna tijela, sindikate (u funkciji organizacije radništva) i uz poslodavce. Na svim tim razinama imalo bi smisla domaćim subjektima približiti i predočavati rad u tijelima MOR-a. To je danas građa od skoro 200 konvencija i još je veći broj preporuka. To treba analizirati i učiniti svakom dostupnim. Zatim, tripartizam u Republici Hrvatskoj nije razvijen na potrebnoj razini u odnosu na iskustva najrazvijenijih država.

Tripartizam je apsolutna vrijednost o kojoj treba govoriti i kad se razmatraju prava radnika. Iskustva i rezultati rada MOR-a su važni i kad je riječ o radu državne uprave. Državna uprava shvaćena u cjelini ima iznimno veliko značenje u svim aspektima rada. Kako je u radu MOR-a iznimno uvaženo načelo solidarnosti i uzajamnosti, a to načelo ugrožava dominacija interesa kapitala, vrlo važno je primjenjivati metode i praksu koja se stvara u MOR-u.

S obzirom da je MOR statusno specijalizirana organizacija Ujedinjenih naroda, paktovi, deklaracije i drugi važni dokumenti UN-a mogu se razmatrati unutar njega. Opću deklaraciju o pravima čovjeka iz 1948. i Pakt o ekonomskim i socijalnim pravima treba imati posebno u vidu zbog načela o pravima, obvezama i odgovornostima radnika.

Utjecaj Europske unije na odnose u sustavu rada

Drugi važan izvor međunarodnog prava u svijetu rada je Europska unija. Uzme li se u obzir sadašnji rad državne uprave na usklađivanju zakona i propisa s "pravnim tečevinama" Europske unije, s obzirom na želju Republike Hrvatske za članstvom u EU i na promijenjeni Ustav Republike Hrvatske, mnogi propisi direktno i indirektno utječu i na prava radnika. Kad se u pregovorima s EU postavlja pitanje o broju sadnica poljoprivrednih kultura u državi, kakvoći proizvoda i sl., jasno je da su propisi i praksa EU-a neizostavni u primjeni prava. Kriteriji u EU ne dovode u formalnom smislu u pitanje državni suverenitet, ali stvarno se stvaraju gospodarske predispozicije za ujedinjavanje sustava rada država članica i onih koje u bliskoj budućnosti trebaju biti članice, a kakav je slučaj s Republikom Hrvatskom.

Utjecaj europskog sudovanja na unutarnje pravo Republike Hrvatske

Naposljetku, prava radnika danas se rješavaju i na razini europskog sudovanja. Praksu i vrijednosti koje se stvaraju u europskom sudovanju, također, treba uzimati u obzir u sustavu rada na državnoj razini.

Iz ovog općenitog prikaza stanja u svijetu rada i utjecaja međunarodnih izvora na prava radnika može se i poželjno je zaključiti da je neobično važno pratiti sve utjecaje na razini države, ali istovremeno čuvati i razvijati vlastito zakonodavstvo i konzistentan sustav rada.

STANJE U SUSTAVU RADA RH I PRAVA RADNIKA

Budući da je za potrebe ovog rada definiran sustav rada na državnoj razini kao povezanost svih koji rade u jedinstvenoj cjelini, treba nedvojbeno utvrditi da se to ostvaruje "radnim odnosom". Onaj tko zasnuje "radni odnos" automatski ulazi u statusno stanje zaposlenih, osigurava u načelu sva prava – ne samo na plaću – nego i sva prava iz načela radničke solidarnosti (pravo na zdravstvenu zaštitu, pravo za slučaj bolesti, za slučaj ozljede na radu, pravo na naknadu plaće, prava iz mirovinskog i invalidskog osiguranja, prava za slučaj nezaposlenosti i dr.). Drugim riječima, sustav rada je uspostavljen na jednoj formuli posebnog statusa, ali ne primarno na radu. Tako se "radni odnos" javlja i kao svojevrsna privilegija. Imati radni odnos znači u našim okolnostima biti zaštićen. Nije stvoreno pravo svih koji rade, niti je konkretni živi rad u svim slučajevima izvor prava. Na fikciji radnog odnosa i ugovora o radu između poslodavca i radnika htjelo se temeljiti cijelo radno zakonodavstvo, čime su ispušteni bitni odnosi u sustavu rada, a rad radnika podređen interesu kapitala. To je uspostavilo odnose slične početnoj industrijalizaciji i prvobitnoj akumulaciji kapitala. Na takvom činjeničnom, pravnom i zakonskom stanju:

- Urušavaju se socijalni elementi rada, socijalna država postupno nestaje;
- Pobjeđuje sebični individualizam i uništava društveno biće radnika i čovjeka;
- Socijalna sigurnost radnika i čovjeka se ukida;
- Iz svijeta rada i ljudskog stvaralaštva nestaju društvenost i solidarnost;
- Država, državne i javne institucije stavljaju se u funkciju toga procesa i orijentacije;

- Ustav se ne poštuje, zakoni su diskriminatorni i distributivni, ljude čine nemoćnima;
- Potencira se sukob između poslodavca i radnika.

Ovaj prikaz nastojao se učiniti jednostavnim, lako razumljivim i kratkim, jer je nemoguće konkretizirati slučajeve nereda. Uzet je ovaj izraz nered, jer taj izraz najbolje odgovara stanju u svim aspektima i na svim razinama na kojima se ostvaruju prava radnika. Na taj način se u ovom dijelu rasprave ne iznose objektivni i subjektivni razlozi zbog kojih je nastalo stanje nereda. Osim toga, držimo da svatko može u svojem okruženju naći primjere diskriminacije radnika, neodgovornosti prema pravima i socijalnom položaju velikog broja radnika.

Premda će se u nastavku rada iznositi argumenti u prilog kritičkih sudova, treba reći da se ne radi o kritici svega postojećeg. Ne osporavaju se dobre namjere odgovornih u sustavu rada. Riječ je o problematici koja je do kraja složena i komplicirana. Radničko pitanje je stalno otvoreno i u najbogatijim i najnaprednijim državama svijeta, pa je logično da se to pitanje oštro postavlja u državi koja je prošla razdoblje komunističkog nereda, strahovitog Domovinskog rata i ratnih razaranja.

Izvor prava radnika

Izvor prava radnika je sam rad. Ta činjenica je neoboriva. Ona čini temelj svih prava radnika. Radnik svojim radom sudjeluje u stvaranju nove vrijednosti. Činjenica da se radom radnika stvaraju nove vrijednosti bit je i smisao cijelog radnog prava i zakonodavstva. Ovo zbog toga što radniku nitko i ništa ne daje i ne poklanja. Radniku pripada po prirodi stvari dio novostvorene vrijednosti koju on radom stvara, a na toj podlozi je nastalo i opstoji radnikovo pravo. Jednostavna je i svakom razumljiva istina da se na radu radnika temelji život ljudi, zajednice i države. Svatko će se složiti da je radnik onaj koji radi u organiziranom radu za plaću, u zvanju i zanimanju, ali će uvijek ostati neriješeno pitanje koliko i što radnik ima primiti od vrijednosti

svojeg rada. Ostat će pod znakom pitanju koja prava i u kojem opsegu radnik ima iz rada i u novostvorenoj vrijednosti rada.

Kad se pođe od činjenice da radniku pripada dio u novostvorenoj vrijednosti rada i da se na tome zasnivaju sva njegova prava i obveze, tj. da radniku nitko ništa ne daje i ne poklanja, onda se mijenjaju svi odnosi unutar procesa rada i kod svih subjekata koji u tome imaju ulogu i utjecaj. Mijenja se odnos prema zakonu i zakonskoj normi, mijenja se odnos prema državi i državnim tijelima, mijenja se odnos između poslodavca i radnika i mijenja se odnos prema vlasništvu.

Otvoriti raspravu o radnikovom radu kao jedinom izvoru njegovih prava znači suočiti se s iskustvima, strahotama i zabludama što ih je čovječanstvo iskusilo naročito u zadnja dva stoljeća svoje prošlosti. Ali, to znači i suočiti se s potrebom da se pronađe objektivizirani kriterij koji može osigurati dignitet, dostojanstvo i jednakopravnost svih radnika. Svi drugi čimbenici, osim rada i rezultata radnikova rada, podložni su proizvoljnim promjenama i imaju relativne vrijednosti. Čim se udaljimo od rada, rezultata i vrijednosti rada, ulazi se u prostor relativizacije, opasnost općenitosti i otuđenja. "U svim tim tablicama, trendovima, globalnim i mudrim zaključcima uopće se ne vidi ono što je jedino važno i što se jedino može ostvariti, a to su konkretno poduzeće, konkretan poduzetnik i konkretan proizvod. Potpuno zadovoljni sami sobom, iz svojih kabineta, kancelarija, kavanskih ili TV diskusija, anketarskih istraživanja i simpozijских govornica, ne vide poduzetnika s njegovim brigama i problemima, svu krv, "znoj i suze" njegove borbe za mjesto pod suncem svjetskog tržišta, ne vide njegov život pun stresa, povišenog kolesterola, problema sa srcem, frustracije i bijesa zbog nemoći da naplati svoja potraživanja i preskoči sve barijere koje mu se na putu postavljaju." (M. Ožanić, "Fokus" od 26.8.2005.).

Kao što se iz citiranog vidi, traži se nova ravnoteža. Taj proces ravnoteže između rada, uspješnosti u poslovanju poslodavca i nužnosti priznanja radnikovih prava nije nikakav nužni zakon napretka, već samo mogućnost koju lju-

dima pruža pravo kao znanost i kao praksa. Naime, radnici ne moraju biti žrtva napretka, koji bi se imao ostvarivati neovisno o njihovoj volje, jer je napredak djelo ljudskog stvaralaštva. Radnikov rad nije samo opisna kategorija, već prije svega činjenična podloga za normativne kriterije. Prema tome, ne može se "radni odnos" zamijeniti s radom, ne može se vlasništvo isključiti iz svijeta rada i stvaralaštva, pa onda na tautologiji stvarati zakoni. Posebno je opasno reducirati i isključivati solidarnost među radnicima. Naime, radnik dolazi u stanja kad nije sposoban raditi. Postoje potrebe koje su zajedničke svim radnicima, pa se dio vrijednosti rada nužno izdvaja za zdravlje, školovanje, mirovine i dr. Dakle, ono što se zove socijalna sigurnost ne može biti ostvareno odbacivanjem radničke solidarnosti. Svi koji rade stoje u stanovitom sustavu zajedništva i povezanosti u jedinstvenoj cjelini. To čini sustav rada na državnoj razini.

Ako se to ne uzme u obzir, nemoguće je na radu i rezultatima radnikova rada napraviti sustav. Pravo je praktična disciplina i ne mora nužno biti sredstvo kojim će se manipulirati na razini zakona i države. Jednom riječju, ulazeći u raspravu o izvoru prava radnika, stojimo na stajalištu da se u novim uvjetima mogu izbjeći ideologizacije i iskaljivanja nastala u ranijim pokušajima. Danas je posve neaktualna sektaška podjela radnika. Svi koji rade u organiziranom radu, prema predloženoj definiciji, su radnici. Radničku klasu, proletarijat i sektaško pravo treba odbaciti. Život je već odbacio zablude o ukidanju vlasništva. Država se zaista ne mora shvaćati kao najviša forma ljudskog ujedinjavanja, ali zadaće države u ostvarivanju prava radnika se ne mogu izbjeći. Slobodno društvo se ne može graditi u anarhičnosti i neredu. Zato je naš pokušaj da vratimo stvari na početak, tj. da kriterije za prava radnika tražimo i pronalazimo na stvarnom radu i rezultatima rada, a da se prema tom podesi instrumentarij i uloga svih faktora i subjekata rada. Iz davnih vremena poznato je načelo desetine kad se vlasniku zemlje davao taj postotak, pa ima smisla tražiti opću granicu pri odlučivanju o pravu radnika na dio vrijednosti stvorene radom. Želi se dokazati da bi to bilo racionalno moguće.

Ustavno načelo o socijalnoj sigurnosti, socijalnom osiguranju i prava radnika

Budući da se iz načela Ustava izvode prava radnika, to je za bližu konkretizaciju potrebno najprije razmotriti načelo socijalne sigurnosti i socijalnog osiguranja. U Ustavu RH su ta dva načela propisana. Načelo socijalne sigurnosti sadrži opće vrijednosti koje određuju položaj čovjeka i građanina u društvu i državi. To je konkretizirano ovako: "Ustavno načelo o Republici Hrvatskoj kao socijalnoj državi i odredba o socijalnoj sigurnosti označava povezanost ljudi-državljana - u zajedničkim težnjama, zajedničkom utjecaju jednih na druge, u stanovitom stupnju jedinstva shvaćanja čovjekovog statusa i položaja u državi." (*Muslim, 1999.*). Socijalno osiguranje, pak, omogućuje radniku i članovima njegove obitelji sigurnost iz rada i izvor je bitnih prava radnika.

Uvidom u zakone koji su se donosili u zadnjih petnaest godina nakon proglašenja Ustava iz 1990. g. možemo pouzdano tvrditi da se zakonodavac ni u jednom zakonu nije izravno pozvao na ova dva ustavna načela, a u mnogim zakonima nije moguće ni na koji način utvrditi da je Ustav poštovan. Tako npr. Zakon o radu (N.N., br. 38/95., dalje u tekstu: ZOR) uzima za temelj ugovor između poslodavca i zaposlenika, a iz načela je potpuno izostavljena država, pa se nameće pitanje: je li zakonodavac uzeo u obzir spomenuta ustavna načela? Nije li sam zakon time cijelo radno zakonodavstvo podveo pod građansko pravne kriterije? Odmah zatim se postavlja pitanje sistematike zakona i pravnih područja koje oni stvaraju. Naime, nema direktnog odgovora na pitanje: koji zakoni se ubrajaju u najšire područje socijalne sigurnosti?

Postupak zakonodavca s načelom socijalnog osiguranja je još više proturječan. Socijalno osiguranje nije po zakonu jedinstven sustav. Postoji mirovinsko područje, zdravstvo i zdravstveno osiguranje, ali i još mnogi zakoni i propisi koji po sadržaju i smislu pripadaju u socijalno osiguranje, kao što je zaštita na radu i sve zaštite, zatim specifična zdravstvena zaštita i neki dijelovi zapošljavanja tako da se ne može sa sigurnošću ustanoviti što sve obuhvaća socijalno osiguranje.

Zanimljiv je u ovom kontekstu slučaj sa socijalnom zaštitom (skrbi). Po logici je socijalna zaštita samo dio socijalne sigurnosti. Istina, u članku 57. Ustava su navedene stanovite kategorije građana (slabi, nemoćni, nezaposleni, nesposobni za rad, invalidi) kojima država "osigurava pravo na pomoć". Međutim, to nipošto nije dala pravo zakonodavcu da formira posebno pravno područje izvan sustava socijalne sigurnosti. Jedno je socijalna sigurnost kao pravo, a drugo socijalna zaštita u obliku milostive socijalne države.

Poznato je da su sva državna tijela u svojoj djelatnosti vezana s načelima Ustava. Zakonom se razrađuju i konkretiziraju ustavna načela. Kad se iz zakona ne može jasno utvrditi na koje se ustavno načelo odnosi, to automatski otvara pitanje odnosa zakonodavca prema Ustavu. Izostanak načela o socijalnoj sigurnosti i socijalnom osiguranju u zakonima, proizvoljna sistematika zakona iz tog područja i dr. mogla bi se protumačiti komocijom zakonodavca, ali mogla bi se iznijeti i tvrdnja da zakonodavac nema načela. U tom slučaju bi nered izazivali sami zakoni.

ZAKONSKA NORMA I MNOŠTVO ZAKONA O PRAVIMA RADNIKA

U traženju odgovora na pitanje koji zakoni i propisi pripadaju u radno zakonodavstvo nije moguće biti precizan. Pojam radnog zakonodavstva ostao je nejasan i nedefiniran, a propisi po formi i sadržaju su svašta izmiješali. Logično je da u radno zakonodavstvo ulaze svi zakoni i propisi koji se tiču rada radnika, ali to pod uvjetom da se prava vežu uz radnikov rad. To u ovom slučaju nije tako. Propisi u sustavu rada nisu strukturirani po toj osnovi. Zakonodavac nije ograničen ni u pitanju forme ni u pitanju sadržaja zakona, a svaki ministar u pravilu brojem donesenih zakona dokazuje uspješnost svojeg rada. "Naime, zakon se ne stigne ni objaviti u "Narodnim novinama", a već započinje izrada njegovih izmjena i dopuna jer se potkrala omaška ili se nešto propustilo definirati, precizirati odnosno suvislo projicirati." (P. Radelj u "Vjesniku" 30.8.20005.). Tako je, na primjer, područje zapošljavanja zakonom svedeno na posredovanje pri zapošljava-

nju premda konvencija MOR-a obvezuje državu da organizira javnu djelatnost u zapošljavanju. Otvorene su i djeluju agencije za posredovanje u zapošljavanju na poduzetničkom načelu, a samim tim se dovodi pod znak pitanja uloga države i uopće red u zapošljavanju. Zbog ovih i niza drugih pitanja, treba spomenuti dvojbu oko kodifikacije radnog zakonodavstva uopće. Naime, dr. I. Politeo je još 1936. g. otvorio pitanje kodifikacije radnog zakonodavstva, tj. jedinstvenog i cjelovitog zakona. Tu ideju su pokušali ostvariti komunisti u zadnjoj fazi vladavine, pa je tako bio stvoren ZUR. Ideja kodifikacije je sadržana i u ZOR-u, ali se sam taj zakon izrijekom odrekao svake pomisli na sustavnost i jedinstveno uređenje sustava rada. Tako je ZOR jedan u nizu zakona i nitko zapravo ne može tvrditi da zna koliko zakona i propisa uređuju prava radnika. Za zakonodavca je to neograničena sloboda, a za pravnu praksu poteškoće u snalaženju. Tako se dolazi do pojavnosti i odvajanja uži dijelova od cjeline. Lakše je donositi zakone i propise po pojedinim užim pitanjima, koja se trenutno nametnu, nego sustavno i mukotrpno sabirati činjenice u jednu jedinstvenu cjelinu. Jedinstvena cjelina treba biti sustav rada ako se želi unaprijediti opći položaj radnika u državi i društvu.

U uvjetima kad je odgovornima nemoguće dokazati čak i notorne činjenice, stručna praksa mora pribjeći primjeni pravnih kriterija. To znači da je moguće razraditi kriterije za normu. Teorija u pravu nas upućuje da pod pravnom normom razumijevamo dispoziciju, hipotezu i sankciju. Uzimajući to za podlogu rada, moguće je disciplinirati zakonodavca, odnosno na drugačijoj osnovi razviti stručni rad i praksu koju zakonodavac ne može osporiti. Zakonodavac je ipak ograničen u svojoj revnosti. Državna uprava ne može predlagati zakone na pojavnostima, jer država je preko državne uprave odgovorna za stanje u sustavu rada. Na tu ulogu državu mora dovesti struka i stručnjaci koji će na slobodnoj i neovisnoj razini rješavati o pravima radnika. To je ono zbog čega ima smisla dokazivati da su prava, obveze i odgovornosti radnika temelj i srž radnog zakonodavstva. Stručna praksa i pravni stručnjaci imaju biti oni čijim radom će se koristiti zakonodavac, sudska praksa i svi drugi

čimbenici u sustavu rada. U protivnom je teško govoriti o vladavini prava u najosjetljivijim pitanjima prava radnika.

Kad se praktično govori o radnim odnosima, zaštiti na radu, pravima za slučaj bolesti i invalidnosti, zdravstvenim pravima, mirovinskim pravima, otvara se pitanje čime su određeni svi ti zakoni i propisi i nije li riječ o jednom jedinstvenom pravu i pravnom sustavu. Sektorska podijeljenost nije uvjetovana objektivnim okolnostima, već komocijom države u sferi rada. Kad se pravno analizira "radni odnos" i oblici ostvarivanja pojedinih prava, otvara se pitanje o ulozi pojedinih subjekata u svijetu rada na državnoj ravni. Pokazuje se praktično da odnos između poslodavca i radnika nije jedino bitan, da se prava ne svode samo na ugovor o radu, već da je u pitanju mnogo složeniji odnos koji zadire u sve pored državniog i društvenog života. Iz te cjeline se otvara pitanje o ulozi države i državnih tijela u osiguranju prava radnika. Zatim se otvara pitanje postojanja i djelovanja javnih ustanova, načela i kriterija njihovog rada, pa sve do utjecaja sindikata, strukovnih i inih institucija.

Sustav rada u Republici Hrvatskoj

Tražeci stručni kriterij prema kojem se može doskočiti pogreškama u stvaranju mnoštva zakona i propisa u osjetljivom području, kakvo je bez sumnje područje prava radnika, uzimamo pravnu normu. Ograđujemo se od doslovnog normativizma, kao što nam nije prihvatljiva ni koncepcija solidarizma u pravu u mjeri kojom se osporava državni suverenitet. Nije nam sasvim prihvatljivo pravno učenje koje se podvodi pod socijalnu mehaniku, jer je potrebno i poželjno uvažavati potrebe prakse. Dokazujemo da sustav rada u našoj državi postoji i da ga treba konzekventno izvesti iz postojećih zakona, propisa i prakse, a na tim temeljima treba ga dignuti na državnu razinu. Koliko će zakona i propisa činiti sustav, to mora biti predmet racionalnih promišljanja. Ideju o sustavu rada na državnoj razini ne treba podrediti ni jednoj unaprijed zadanoj formuli. Praktičan oslonac za sustav su prava, obveze i odgovornosti radnika. Razum i logika vode do sustava rada na državnoj razini, jer se

time legitimira i oživotvoruje ideja o državi. Kad država dolazi u stanje da ne može uvesti red u osjetljivom području kao što je rad, tada i sama država dolazi pod znak pitanja. Nije na državi samo da donosi zakone ako se ti zakoni ne provode i ako nemaju minimalnu mjeru efikasnosti.

Jedinstvo sustava rada znači i mora značiti važan korak naprijed. Kada se uspostavi sustav rada i formalno uvede, ujedinjavat će bitne silnice i utjecati presudno na stvaranje reda u svim sektorima rada. Država je dužna uvesti red u sva područja rada! Ako se pritom još poštuje načelo da je rad svakoga tko radi izvor prava, na drugačiji način će se javljati pitanje zakona i propisa. Nitko danas ne može dokazati da su svi zakoni i propisi radnog zakonodavstva nužni i potrebni, da ih nije moguće racionalizirati i učiniti shvatljivim za radnike.

Kada se govori o sustavu rada u državi, ne odbacuje se postojeće. Razlika je samo u tome što vjerujemo da država mora uspostaviti i osigurati pravedniji, konzistentniji i racionalniji sustav na temeljima prava radnika. Prava, obveze i odgovornost radnika jesu ravnoteža u svim odnosima i za sve subjekte u sustavu rada.

Katalog prava radnika

Pod pravima radnika razumijevamo uvijek prava, obveze i odgovornosti, a ona su prirodni, jedinstveni i zaokruženi sustav-katalog – od trenutka ulaska radnika u proces rada do umirovljenja. Mogu se izraziti jednom jedinstvenom normom, a najčešće se razumijevaju u pojmu radnog zakonodavstva. Ta neodređenost sadržaja čini cijelo radno zakonodavstvo uopćenim i otuđenim, a kojim se može manipulirati.

Prava radnika nisu fiksna i apsolutna, već se stalno i svakodnevno ostvaruju u odnosima između radnika, poslodavca, javnih institucija i državnih tijela. Sva su prava u katalogu izjednačena i mogu se sudski zaštititi. Također se svi interesi što ih radnik ima na radu mogu podvesti pod neko od navedenih prava, dok se obveze i odgovornosti radnika same po sebi razumijevaju.

Plaća radnika samo se prividno smatra najkonkretnijim pravom radnika. Uzimajući plaću za predmet razmatranja, većina drugih jednako vrijednih prava se zapostavlja, a plaća u našem vremenu ne može biti jedino pravo radnika. Od nekadašnje desetine, koja se davala iz rada, došlo se do toga da radnik ponekad prima i manje od polovice stvarne vrijednosti svojeg rada. Jer, iz svijeta rada ne može se ukinuti solidarnost radnika i solidarnost cijelog naroda u državi, a niti isključiti državna intervencija u radnička prava s obzirom da na rezultatima rada radnika opstoji država i društvo.

Katalog (popis) prava radnika

Popis prava radnika:

- pravo na profesionalnu orijentaciju
- pravo na zaštitu života i zdravlja
- pravo na obrazovanje, osposobljavanje i informiranje
- pravo na uvjete rada
- pravo na radno vrijeme, odmore i dopuste
- pravo na plaću i naknade
- pravo za slučaj ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti, invalidnosti i starosti.

Ako bi se i kad bi se na pravima radnika stvarao državni sustav rada, to bi značilo promjenu osnovnog odnosa u državi, drugačije obveze svih subjekata, novo praćenje rada (statistika i dr.), novi sustav rada, drugačiji državni nadzor nad radom i dr.

Prava u ovome katalogu izvedena su iz hrvatskog radnog zakonodavstva. Ona čine prirodni i jedinstveni sustav. Opisana su i objašnjena u našem časopisu kroz autorove objavljene radove. Čitatelji se mogu s tim koristiti prema popisu literature uz ovaj članak.

LITERATURA

Bajraktarević, B.: *Zakon o radu*, Novi informator, Zagreb, 2010.

Crnić, I.: *Zakon o radu*, Organizator, Zagreb, 2010.

Frntić, F., Gotovac, V., Horvatić, L., Jelčić, V., Obradović, Ž., Tadić, I., Učur, M.: *Zakon o radu s komentarima i tumačenjima*, TIM Press, Zagreb, 2010.

Gović, I., Marinković, D.: *Ugovor o radu*, TIM press, Zagreb, 2005.

Muslim, N.: *Pravo na sigurnost na radu*, *Sigurnost*, 41, 1999., 2, 113-118.

Muslim, N.: Pravo na profesionalnu orijentaciju kao dio prava na sigurnost na radu, *Sigurnost*, 41, 1999., 4, 327-332.

Muslim, N.: Zaštita života i zdravlja zaposlenih u sadržaju prava na sigurnost na radu, *Sigurnost*, 42, 2000., 1, 13-19.

Muslim, N.: Uvjeti rada u sadržaju prava na sigurnost na radu, *Sigurnost*, 42, 2000., 2, 113-119.

Muslim, N.: Obrazovanje, osposobljavanje i informiranje u sadržaju prava na sigurnost na radu, *Sigurnost*, 42, 2000., 3, 245-255.

Muslim, N.: Radno vrijeme, dopusti i noćni rad u pravu na sigurnost na radu, *Sigurnost*, 42, 2000., 4, 327-338.

Muslim, N.: Rad za plaću i radni odnos kao dio prava na sigurnost na radu, *Sigurnost*, 43, 2001., 1, 9-19.

Muslim, N.: Plaća i naknade u sadržaju prava na sigurnost na radu, *Sigurnost*, 43, 2001., 2, 91-105.

Muslim, N.: Pravo na sigurnost na radu za slučaj ozljede na radu, profesionalne bolesti, bolesti, invalidnosti i starosti radnika, *Sigurnost*, 43, 2001., 3, 209-227.

Muslim, N.: Ostvarivanje prava na sigurnost na radu, *Sigurnost*, 43, 2001., 4, 297-321.

Politeo, I.: *S braniteljske govornice – zbirka govora zagrebačkih odvjetnika*, Mercantile, Zagreb, 1928.

Ruždjak, M.: *Zakon o radu*, Poslovni zbornik, Zagreb, 2005.

Stipić, B.: Hoće li Hrvatska ukidanjem radničkih prava postati bogatija zemlja, *Jutarnji list*, 12.VI.2010.

Vidaković-Mukić, M.: *Opći pravni rječnik*, Narodne novine, Zagreb, 2006.

EMPLOYEE RIGHTS FROM FIRST EMPLOYMENT TO RETIREMENT

SUMMARY: Frequent changes in state regulations governing the labour system pose a threat to employee rights. These rights are not the source of economic and social depression. On the contrary, observance of employee rights, irrespective of the type of ownership, may in fact greatly foster progress and development.

The paper presents the labour situation in its international aspects and the situation in the state labour system of the Republic of Croatia, and focuses on the sources of employee rights and constitutional principles of social security. In addition, it reviews legislation and recommends the introduction of a more adequate and more rational labour system in the country. Attached is the catalogue of employee rights with explanation and an instruction to readers.

Key words: *employee rights, world labour system, state labour system in Croatia, employee security, social security and solidarity*

*Subject review
Received: 2010-06-28
Accepted: 2011-03-18*