



VIJEĆE EUROPE

Europska socijalna povelja

Europski Odbor za socijalna prava

Zaključci XVIII-1 (Hrvatska)

Članci 1., 2., 5., 6., 7., 8., 9., 11., 13., 14., 16. i 17. Povelje i članci 1., 2., i 3. Dodatnog protokola iz 1988.

Tekst zaključaka podliježe uredničkoj reviziji.

Uvod

Zadaća Europskoga odbora za socijalna prava je ocjenjivanje usklađenosti nacionalnog zakonodavstva i prakse s Europskom socijalnom poveljom. U odnosu na nacionalna izvješća Odbor donosi "zaključke", dok u odnosu na kolektivne pritužbe donosi "odluke".

Prikaz tog međunarodnog ugovora kao i opće primjedbe što ih je sastavio Odbor predstavljeni su u Općem uvodu u Zaključke.¹

Europsku socijalnu povelju i Dodatni protokol iz 1988. Hrvatska je ratificirala 26. veljače 2003. Rok za podnošenje prvog izvješća o njezinoj primjeni Vijeću Europe bio je 30. lipnja 2005. (izvještajno razdoblje: 1. travnja 2003. do 31. prosinca 2004.), a Hrvatska ga je podnijela 14. veljače 2006.

Izvješće je obuhvatilo sve odredbe Povelje i Dodatnog protokola iz 1988. godine koje je Hrvatska prihvatila:

- članak 1. (pravo na rad)
- članak 2. (pravo na pravične uvjete rada)
- članak 5. (pravo organiziranja)
- članak 6. (pravo na kolektivno pregovaranje)
- članak 7. (pravo djece i mladeži na zaštitu)
- članak 8. (pravo zaposlenica na zaštitu)
- članak 9. (pravo na profesionalno usmjeravanje)
- članak 11. (pravo na zdravstvenu zaštitu)
- članak 13. (pravo na socijalnu pomoć)
- članak 16. (obiteljska prava)
- članak 17. (pravo majke i djeteta na socijalnu i ekonomsku zaštitu)
- članak 1. Dodatnog protokola (pravo na jednake mogućnosti i postupanje u pitanjima zapošljavanja i rada bez diskriminacije temeljene na spolu)
- članak 2. (pravo na informiranje i savjetovanje), te
- članak 3. (pravo na sudjelovanje u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline)

Ovo poglavlje koje se odnosi na Hrvatsku sadrži 43 zaključka:

- 11 slučajeva usklađenosti: članak 2. stavak 3., članak 2. stavak 4., članak 2. stavak 5., članak 7. stavak 7., članak 7. stavak 8., članak 7. stavak 9., članak 8. stavak 1., članak 8. stavak 2., članak 8. stavak 3. i članak 8. stavak 4. Povelje, te članak 3. Dodatnog protokola.
- 5 slučajeva neusklađenosti: članak 7. stavak 5., članak 7. stavak 6., članak 13. stavak 1. i članak 16. Povelje te članak 1. Dodatnog protokola.

¹ Zaključci i izvješća pojedinih država mogu se pronaći na internetskoj stranici Vijeća Europe (www.coe.int) pod "Ljudska prava".

U odnosu na ostalih 27 slučajeva, to jest na članak 1. stavak 1., članak 1. stavak 2., članak 1. stavak 3., članak 1. stavak 4., članak 2. stavak 1., članak 2. stavak 2., članak 5., članak 6. stavak 1., članak 6. stavak 2., članak 6. stavak 3., članak 6. stavak 4., članak 7. stavak 1., članak 7. stavak 2., članak 7. stavak 3., članak 7. stavak 4., članak 7. stavak 10., članak 9., članak 11. stavak 1., članak 11. stavak 2., članak 11. stavak 3., članak 13. stavak 2., članak 13. stavak 3., članak 13. stavak 4., članak 14. stavak 1., članak 14. stavak 2. i članak 17. Povelje te članak 2. Dodatnog protokola, Odbor treba dodatne informacije kako bi ocijenio stanje. Odbor moli Vladu Republike Hrvatske da dostavi odgovore na ta pitanja do 30. lipnja 2007.

Sljedeće hrvatsko izvješće odnosit će se na sve odredbe Povelje i Dodatnog protokola iz 1988. što ih je Hrvatska prihvatila.

Izveštajno razdoblje treba biti od 1. siječnja 2005. do 31. prosinca 2006.

Izvješće se Vijeću Europe treba dostaviti do 30. lipnja 2007. godine.

Članak 1. – Pravo na rad

Stavak 1. – Politika pune zaposlenosti

Odbor prima na znanje informacije sadržane u hrvatskom izvješću.

Stanje u pogledu zaposlenosti

Članak 54. Ustava Republike Hrvatske propisuje da svatko ima pravo na rad i uživanje slobode rada.

Odbor konstatira da je hrvatsko gospodarstvo prema Eurostatu poraslo za 3,8% u 2003. godini i za 4,3% u 2004. godini. U izvješću se navodi da je stopa zaposlenosti u Hrvatskoj bila 53,2% u 2003. godini i da je porasla na 54,7% u 2004. godini. Stopa zaposlenosti mladih iznosila je 24,7% u 2003. godini i 26,5% u 2004. godini.

Stopa nezaposlenosti smanjila se s 14,9% u 2003. na 14,2% u 2004. godini. Stopa nezaposlenosti mladih dosegla je 35,8% u 2003. i pala na 32,9% u 2004. godini. Kad je riječ o stopi dugotrajne nezaposlenosti, Odbor konstatira da je prema Eurostatu 53,8% od ukupnog broja nezaposlenih u 2004. godini bilo dugotrajno nezaposleno. Ta je stopa vrlo visoka, ali Odbor bilježi pozitivan trend – u 2003. godini ta je stopa iznosila 59,5%.

Odbor prima na znanje i informacije o radnom statusu radne snage. On primjećuje da se u posljednjih pet godina relativan udio zaposlenih i samozaposlenih u ukupnom broju zaposlenih nije bitno mijenjao. U 2004. godini, 77,1% svih zaposlenih osoba bili su "zaposlenici" dok je 20,7% njih bilo samozaposleno. Posljednja kategorija nazvana "pomoćni članovi obitelji" bilježi pad sa 7,9% u 1996. godini na 2,2% u 2004. godini.

U izvješću se navodi da pokazatelji zaposlenosti proizlaze iz Ankete radne snage koja koristi metodologiju što ju je uspostavila Međunarodna organizacija rada. Postoji i drugi skup statističkih podataka o zaposlenosti, koji se temelji na podacima dobivenim od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Odbor ukazuje da za ocjenu stanja u odnosu na članak 1. stavak 1. Anketa radne snage daje primjereniju sliku o stanju u pogledu zaposlenosti.

Odbor bi u sljedećem izvješću želio dobiti informacije o stanju zaposlenosti osoba s invaliditetom, imigranata i pripadnika nacionalnih manjina.

Politika zapošljavanja

Odbor prima na znanje razne mjere politike zapošljavanja koje provodi Vlada. Program poticanja zapošljavanja provodi se od 1998. godine na temelju Nacionalne politike zapošljavanja koju je donio Hrvatski sabor. Osim toga, Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi razne programe zapošljavanja na državnoj razini koji uključuju čitav niz mjera aktivne politike kao što su izobrazba, poticanje samozapošljavanja, potpora malim i srednjim poduzećima, subvencije za zapošljavanje osoba bez prethodnog radnog iskustva, sufinanciranje zapošljavanja uvođenjem u posao

odnosno osposobljavanjem, subvencije za mlade osobe, kao i subvencije za zapošljavanje osoba s invaliditetom.

Odbor na temelju izvješća konstatira da je 2002. godine Vlada izradila program zapošljavanja koji je bio usmjeren mijenjanju negativnih trendova nezaposlenosti i poboljšanju zapošljivosti određenih ciljnih skupina kao što su mladi, starije osobe, osobe s invaliditetom te ratni veterani. Ukupni troškovi tih mjera iznosili su oko 9 milijuna hrvatskih kuna (HKR; 1.233.000 EUR) u 2003. godini.

Različiti programi aktivne politike zapošljavanja uključuju program "S faksa na posao" koji je mjera potpore za osobe koje su upravo diplomirale, a kojom se subvencionira njihovo zapošljavanje u državnoj službi i javnim poduzećima, na istraživačkim projektima u privatnom i javnom sektoru. U onim sektorima u kojima se traže posebne vještine, poslodavci dobivaju subvenciju za prvu godinu i jednokratnu potporu, ukoliko zadrže istu osobu u radnom odnosu. Postoji još jedan program subvencioniranja zapošljavanja mladih osoba u privatnom sektoru ili institucijama lokalne samouprave. Druge mjere aktivne politike uključuju programe subvencioniranja kao što su "Iz učionice u radionicu", "Učenjem do posla za sve", itd.

Odbor traži da se u sljedećem izvješću dostave informacije o mjerama koje Vlada poduzima kako bi smanjila dugotrajnu nezaposlenost.

Odbor konstatira da je ukupna potrošnja na te programe u 2003. godini iznosila oko 337 milijuna kuna (48 milijuna EUR), a u prvoj polovici 2004. godine 198 milijuna kuna (27 milijuna EUR).

Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o stopi uključenosti, t.j. prosječnom broju osoba uključenih u aktivne mjere, i to u postotku od prosječnog broja nezaposlenih osoba.

Kad je riječ o mjerama pasivne politike, Odbor zapaža iz izvješća da su prava nezaposlenih osoba uređena Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, koji utvrđuje uvjete za ostvarivanje prava na davanja za slučaj nezaposlenosti. Ukupni troškovi na davanja za slučaj nezaposlenosti u 2004. bili su oko 900 milijuna kuna (123 milijuna EUR).

Odbor traži da se u sljedećem izvješću dostave podaci i o ukupnim troškovima aktivnih i pasivnih mjera izraženim u postotku BDP-a.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 2. – Sloboda izbora rada (nediskriminacija, zabrana prisilnog rada, ostali aspekti)

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

1. Zabrana diskriminacije u zapošljavanju

Odbor podsjeća kako smatra da se sukladno članku 1. stavku 2. zakonodavstvom treba zabraniti diskriminacija u zapošljavanju, i to barem na temelju rase, nacionalnog podrijetla, vjere, invaliditeta, dobi, seksualne orijentacije i političkog mišljenja.

U kontekstu neizravne diskriminacije Odbor podsjeća kako je izjavio (u kontekstu članka E Revidirane povelje) sljedeće: *"Takva neizravna diskriminacija može nastati ako se ne obrati dužna i pozitivna pozornost na sve relevantne razlike ili ako se ne poduzmu odgovarajući koraci kako bi se osiguralo da prava i zajedničke povlastice koji su zajamčeni svima budu uistinu dostupni svima i za sve"* (Autisme Europe v. France Zajednička pritužba br. 13/2000., odluka o osnovanosti točka 52.).

U slučaju kad je država stranka prihvatila članak 15. stavak 2. Povelje Odbor će provjeravati zakonodavstvo koje zabranjuje diskriminaciju temeljenu na invaliditetu u skladu s tom odredbom.

Članak 54. Ustava u vezi s člankom 14. svima jamči pravo na rad i slobodu rada bez obzira na rasu, boju kože, spol, jezik, vjeru, politička ili druga uvjerenja, nacionalno ili socijalno podrijetlo, imovinu, rođenje, naobrazbu, društveni položaj ili druge karakteristike.

Zakon o radu zabranjuje izravnu ili neizravnu diskriminaciju osobe koja traži zaposlenje i koja se zaposli na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, bračnoga stanja, obiteljskih obveza, dobi, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, rođenja, društvenog položaja, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, članstva ili nečlanstva u sindikatu te tjelesnih ili duševnih poteškoća.

Odbor traži informacije o tome kako sudovi tumače pojam neizravne diskriminacije u odnosu na zakonodavstvo, kao i informacije o tome kako se tumači pojam diskriminacije na temelju dobi.

Zabrana se odnosi na sva područja zapošljavanja uključujući pronalaženje osoba, otpuštanje ili izobrazbu.

Iznimke od zabrane učinjene su kod pozitivnih akcijskih mjera i stvarnih uvjeta obavljanja posla.

Zakon o ravnopravnosti spolova također zabranjuje diskriminaciju u zapošljavanju temeljenu na spolu. Tim je Zakonom uspostavljen Ured za ravnopravnost spolova i uvedena dužnost pravobranitelja za ravnopravnost spolova. Zakon o istospolnim zajednicama, između ostalog, zabranjuje diskriminaciju u zapošljavanju na temelju seksualne orijentacije ili na temelju života u homoseksualnoj zajednici.

Za diskriminaciju u radnim sporovima nadležni su općinski sudovi (za državne službenike nadležan je Upravni sud), a postoji mogućnost žalbe Ustavnom sudu.

Zakonodavstvo predviđa prebacivanje tereta dokazivanja s tužitelja u svim slučajevima diskriminacije.

Odbor podsjeća da sukladno članku 1. stavku 2. Povelje pravna sredstva koja su na raspolaganju žrtvama diskriminacije moraju biti prikladna, razmjerna i odvrćajuća. On stoga smatra da prethodno određena gornja granica odštetnih zahtjeva koji mogu biti isplaćeni nije u skladu s Poveljom, jer u određenim slučajevima ona može onemogućiti dosuđivanje naknade štete razmjerno pretrpljenom gubitku i biti nedovoljno odvrćajuća.

U izvješću se navodi da iznos naknade štete koja se može dosuditi tužitelju u slučaju diskriminacije nije ograničen.

Odbor traži još informacija o ulozi Ureda za ravnopravnost spolova i pravobranitelja za ravnopravnost spolova u slučajevima diskriminacije, imaju li oni ovlasti ispitivati slučajeve ili pojedine slučajeve upućivati sudovima, itd. Odbor pita i mogu li i zainteresirane skupine, a ne samo pojedinci, pokrenuti postupak o navodnoj diskriminaciji.

Kad je riječ o diskriminaciji ne temelju državljanstva, Odbor podsjeća da prema članku 1. stavku 2. Povelje države mogu pristup stranih državljana zaposlenju na njihovom državnom području uvjetovati posjedovanjem radne dozvole, međutim, one državljanima država stranaka ipak ne mogu općenito zabraniti obavljanje poslova ako nije riječ o razlozima utvrđenim u članku 31.; ograničenja prava zajamčenih Poveljom dopuštena su samo ako su propisana zakonom, ako služe opravdanoj svrsi i ako su u demokratskom društvu potrebna radi zaštite prava i sloboda drugih ili zaštite javnoga interesa, nacionalne sigurnosti, javnoga zdravlja ili morala. Jedini poslovi koji se strancima mogu zabraniti su stoga oni koji su nezaobilazno vezani za zaštitu javnoga interesa ili nacionalne sigurnosti i uključuju izvršavanje javnih ovlasti.

Odbor pita postoje li kategorije zaposlenja kojima je zatvoren pristup stranim državljanima.

2. Zabrana prisilnoga rada

Članak 23. Ustava Republike Hrvatske zabranjuje prisilni i obvezni rad.

Hrvatska je poduzela mjere za suzbijanje trgovine ljudima.

Odbor pita može li se od zaposlenika ikada zatražiti da bez pristanka radi za svog poslodavca.

Rad u zatvoru

Odbor prima na znanje opširne informacije o radu u zatvoru sadržane u izvješću. Zatvorenici mogu raditi za privatna poduzeća uz njihovu suglasnost, osigurani su od nesreća na radu i profesionalnih bolesti, imaju pravo na godišnji odmor, itd. Zatvorenici koji rade za privatne poslodavce plaćeni su prema platnoj ljestvici poslodavca, a plaća se doznačuje zatvorskim vlastima. Prema izvješću, zatvoreniku se doznačuje 25%. Odbor pita što se događa s ostatkom plaće.

U vezi s ovim pitanjem, Odbor upućuje na svoje pitanje u Općem uvodu.

3. Ostali aspekti prava na zarađivanje za život slobodno izabranim radom

Kad je riječ o tome zabranjuju li protuteroristički propisi određenim osobama zapošljavanje na pojedinim poslovima, Odbor upućuje na svoje pitanje u Općem uvodu ovih Zaključaka.

Služba kojom se zamjenjuje odsluženje vojnog roka

Odbor traži informacije o duljini službe kojom se zamjenjuje služenje vojnog roka (civilno služenje vojnog roka).

Rad u nepunom radnom vremenu

Odbor podsjeća da prema članku 1. stavku 2., rad u nepunom radnom vremenu moraju pratiti odgovarajuća zakonska jamstva. Osobito, moraju postojati pravila za sprječavanje neprijavljenog prekovremenog rada i osiguranje jednakosti plaća, u svim aspektima, između zaposlenika koji rade u nepunom i onih koji rade u punom radnom vremenu. Odbor traži informacije o zakonskim jamstvima u vezi s radom u nepunom radnom vremenu.

4. Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 3. – Besplatne službe za zapošljavanje

Odbor prima na znanje informacije sadržane u hrvatskome izvješću.

Usluge vezane za zapošljavanje pruža Zavod za zapošljavanje, koji je osnovan Zakonom (br. 32/02) o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti. On ima središnju službu i 22 područne službe koje imaju 91 ispostavu. Na taj je način zajamčena prisutnost Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje na čitavom području Hrvatske.

Članak 2. tog Zakona predviđa da se djelatnosti obavljaju za nezaposlene i zaposlene tražitelje zaposlenja, poslodavce i druge osobe koje traže informacije i savjete o uvjetima i mogućnostima zapošljavanja.

Članak 21. tog Zakona predviđa da Zavod za zapošljavanje djeluje nepristrano u odnosu na nezaposlene osobe i poslodavce. Člankom 22. Zakona propisano je da Zavod svoje usluge pruža bez naknade. Međutim, troškove nastale na temelju posebnih zahtjeva poslodavaca i troškove posredovanja u inozemstvu Zavodu za zapošljavanje nadoknađuje poslodavac.

Zavod za zapošljavanje između ostalog obavlja sljedeće poslove: prati i analizira gospodarska i socijalna kretanja i razinu zaposlenosti, vodi evidencije o nezaposlenima i posreduje pri zapošljavanju između poslodavca i osoba koje traže zaposlenje

praćenjem potrebe za radnicima i njihovim zapošljavanjem, organizira programe profesionalnog usmjeravanja, obrazovanja, te druge oblike aktivne politike zapošljavanja. Zavod donosi i odluke o pravima nezaposlenih osoba i isplaćuje naknade za nezaposlenost na temelju donesenih odluka.

Tijekom 2004. godine iz evidencije Zavoda zaposleno je ukupno 138.580 osoba, što je za 4,6% manje nego 2003. godine. Odbor konstatira da je među osobama koje su našle posao bio najveći udio (43,7%) onih koji su završili strukovno obrazovanje u trajanju do tri godine. Kad je riječ o osobama bez škole i s nezavršenom srednjom školom, zaposleno je samo 1,8%.

Što se tiče stope zapošljavanja, Odbor konstatira da je ona u 2004. iznosila 24,6%. Stopa zapošljavanja raste sa stupnjem obrazovanja – osobe s poslijediplomskom naobrazbom imale su stopu zapošljavanja 38,5%, dok je kod onih koji nisu završili osnovnu školu ona bila 8,8%. Odbor smatra da su te stope prilično niske.

Članak 3. naprijed spomenutog Zakona propisuje da i druga tijela osim Zavoda za zapošljavanje mogu obavljati djelatnost u vezi sa zapošljavanjem. Taj članak predviđa uvjete i načine obavljanja te djelatnosti od strane pravnih i fizičkih osoba izvan Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Takve osobe trebaju dobiti dozvolu ministarstva nadležnog za rad. Dotično ministarstvo vodi evidenciju o tim dozvolama. Privatne službe za zapošljavanje nisu besplatne, ali cijene se utvrđuju prema službenom cjeniku.

Odbor konstatira da privatne službe za zapošljavanje, prema izvješću, nisu obvezne Zavodu za zapošljavanje dostavljati podatke o broju registriranih tražitelja zaposlenja i slučajeva zapošljavanja.

Odbor naglašava da su podaci o udjelu slučajeva zapošljavanja od strane javnih i privatnih službi za zapošljavanje važan pokazatelj za ocjenu stanja prema članku 1. stavku 3. Povelje. Stoga Odbor traži da se u sljedećem izvješću dostave ti podaci.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 4. – Profesionalno usmjeravanje, izobrazba i rehabilitacija

Prema članku 1. stavku 4. Revidirane povelje, Odbor razmatra profesionalno usmjeravanje, profesionalnu izobrazbu za radnike i rehabilitaciju za osobe s invaliditetom (pitanja o kojima je riječ u članku 9., članku 10. stavku 3. odnosno članku 15. stavku 1.).

Zbog činjenice da Hrvatska nije prihvatila članak 10. stavak 3. (pravo na profesionalnu izobrazbu i prekvalifikaciju odraslih radnika) i članak 15. stavak 1. (pravo osoba s invaliditetom na usmjeravanje, obrazovanje i profesionalnu izobrazbu) Povelje, Odbor ta pitanja razmatra ovdje.

Trajna profesionalna izobrazba

Pružanje profesionalne izobrazbe predviđeno je Zakonom o radu, zakonima koji se odnose na obrazovni sustav i ostalim podzakonskim aktima. U izvješću se navodi da je obrazovanje za odrasle (usavršavanje, doškolavanje, stručna osposobljenost, prekvalifikacije) predmet nacрта zakona koji se trenutno nalazi pred Saborom. Prema izvješću, obrazovanje odraslih trebalo bi urediti i aktima razine zakona (pitanja obrazovanja odraslih potpadaju u domašaj Nacionalne politike razvoja gospodarstva u okviru društvene orijentacije prema postizanju cilja cjeloživotnog učenja). Odbor traži da mu se u sljedećem izvješću dostave pojedinosti o novom zakonodavstvu.

U izvješću se navodi da profesionalna izobrazba još uvijek nije dovoljno dostupna odraslim polaznicima, ali se tvrdi da će se to popraviti naprijed spomenutim novim zakonom, a posebice u financijskoj podršci kojom bi se ostvario niz prekvalifikacija i usavršavanja neophodnih za bolje snalaženje i konkurentnost na tržištu rada.

Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste iscrpne informacije o provedbi trajne profesionalne izobrazbe odraslih radnika, uključujući i o ustanovama koje pružaju takvu izobrazbu, o približnom broju radnika koji sudjeluju u mjerama izobrazbe i prekvalifikacije i ukupnim izdacima za takve mjere. U tom pogledu, Odbor također želi znati podmiruju li troškove izobrazbe radnika poduzeća ili sami polaznici, i u kojoj ih mjeri podmiruju.

I na kraju, Odbor pita je li zajamčeno jednako postupanje prema državljanima svih država stranaka Povelje.

Usmjeravanje, obrazovanje i profesionalna izobrazba za osobe s invaliditetom

U izvješću se navodi da prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, osobe s invaliditetom imaju pravo na profesionalnu rehabilitaciju, zapošljavanje i rad. Taj Zakon sadrži definicije osobe s invaliditetom i smanjene radne sposobnosti, odredbe o zapošljavanju i radu osoba s invaliditetom pod općim i posebnim uvjetima, te o osnivanju ustanova za profesionalnu rehabilitaciju, zaštićenih radionica i radnih centara, njihovom djelokrugu, upravnim i stručnim tijelima, mjerama za promicanje zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom, osnivanju Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom, kao i sankcijama za povrede odredaba Zakona.

Osobe s invaliditetom zapošljavaju se pod općim i posebnim uvjetima. Zapošljavanje pod općim uvjetima je zapošljavanje osoba s invaliditetom prema općim propisima koji uređuju rad i zapošljavanje, dok je zapošljavanje pod posebnim uvjetima zapošljavanje u ustanovi ili poduzeću osnovanom u svrhu pružanja zaposlenja osobama s invaliditetom, kao i samozapošljavanja osoba s invaliditetom. Osoba s invaliditetom ima pravo na profesionalnu izobrazbu i rehabilitaciju pod općim uvjetima, a ako to zahtijeva vrsta i stupanj njenog invaliditeta i uspješnost procesa rehabilitacije, ona može tu izobrazbu i rehabilitaciju primati u posebnim školama i ustanovama za profesionalnu rehabilitaciju, prema prilagođenim ili posebnim programima.

Odbor bi želio dobiti informacije o provedbi naprijed spomenutih odredaba u praksi, a osobito o naravi pružene profesionalne izobrazbe i rehabilitacije, o broju raspoloživih mjesta za izobrazbu i o broju korisnika.

Odbor pita postoji li i na području obrazovanja propis koji zabranjuje diskriminaciju u vezi s invaliditetom, te pita je li zajamčeno jednako postupanje u odnosu na državljane svih država stranaka Povelje.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Članak 2. – Pravo na pravične uvjete rada

Stavak 1. – Razumno dnevno i tjedno radno vrijeme

Članak 55. Ustava Republike Hrvatske predviđa da svaki zaposlenik ima pravo na pravičnu naknadu za rad, te na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor kojega se ne može odreći.

Zakon o radu predviđa da puno radno vrijeme ne smije biti dulje od 40 sati na tjedan. Četrdesetosatni radni tjedan može se skratiti i posebnim propisima u slučajevima kad se utvrdi da se isti poslovi mogu obaviti u kraćem vremenu. U srpnju 2001. godine najdulje puno radno vrijeme u Hrvatskoj skraćeno je s 42 sata na 40 sati tjedno. Postoji sloboda da se radno vrijeme dodatno skрати putem kolektivnih ugovora, sporazuma između radničkih vijeća i poslodavaca ili kroz ugovore o radu.

Dnevni i tjedni raspored rada uobičajeno se uređuje pravilnikom, kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu. Inače, radno vrijeme određuje poslodavac pismenom odlukom koja se mora priopćiti zaposlenicima najkasnije tjedan dana unaprijed.

Prekovremeni rad uređen je člankom 41. Zakona o radu, koji određuje da u slučaju više sile poslodavac može zatražiti duže radno vrijeme, ali ono ne smije prelaziti 10 sati tjedno. Međutim, ako prekovremeni rad svih radnika kod određenog poslodavca premašuje 10 posto ukupnog radnog vremena u određenom mjesecu, o tome se mora obavijestiti inspektor rada. Ako inspektor rada posumnja da bi prekovremeni rad mogao imati štetne posljedice na zdravlje i radnu sposobnost radnika, odredit će rok u kojem poslodavac o tome mora pribaviti nalaz i mišljenje ovlaštenog liječnika.

Najveće dopušteno trajanje radnog dana je 12 sati odnosno 14 sati kod sezonskih poslova. Ukoliko se radno vrijeme preraspodjeljuje, ono ne smije biti duže od 52 sata na tjedan. Za poslove sezonske naravi kolektivnim ugovorom može se predvidjeti da preraspodijeljeno radno vrijeme smije biti duže od 52 sata na tjedan, ali ne duže od 60 sati na tjedan.

Sudeći po izvješću, uređenja predviđena kolektivnim ugovorima uglavnom su u skladu s odredbama Zakona o radu koje uređuju radno vrijeme. Odbor prima na znanje primjere postojećih kolektivnih ugovora kao npr. kolektivnog ugovora za službe zdravstvene skrbi i zdravstvenog osiguranja, temeljni kolektivni ugovor za službenike i namještenike u javnim službama, kolektivni ugovor za zdravstvene usluge u privatnoj praksi u Hrvatskoj, kolektivni ugovor za radnike Hrvatske pošte itd. U svim tim ugovorima prosječno trajanje radnog tjedna je 40 sati. Odbor pita je li moguće u kolektivnim ugovorima odstupiti od odredbi Zakona o radu glede najdužeg radnog vremena. Ako jeste, Odbor traži da se u sljedećem izvješću naznači koliko je radnika obuhvaćeno takvim ugovorima.

Odbor konstatira na temelju članka 43. Zakona o radu da se radno vrijeme može preraspodijeliti tako da prosječno radno vrijeme tijekom kalendarske godine ili drugoga razdoblja određenoga kolektivnim ugovorom ne smije biti duže od punoga radnog vremena. Odbor pita što se točno podrazumijeva pod "preraspodjelom" i u kojim se slučajevima ona događa. Osim toga, Odbor podsjeća da postojanje

fleksibilnog radnog vremena nije u suprotnosti s Poveljom, međutim referentno razdoblje koje se koristi za izračun prosječnog radnog vremena ne smije biti dulje od šest mjeseci. U iznimnom slučajevima to može biti najviše godinu dana. Odbor pita predviđaju li kolektivni ugovori duža ili kraća referentna razdoblja fleksibilnog radnog vremena i koliki je postotak radnika obuhvaćen tim odstupanjem.

Odbor zahtijeva iscrpne informacije o nadzornim aktivnostima vezanim za pravila radnog vremena, uključujući one o prirodi i broju utvrđenih povreda i o primjenjivim sankcijama.

Odbor traži i da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o svim pravilima, zakonskim ili drugim, koji uređuju sve oblike "rada na poziv", kada zaposlenik ima obvezu biti kod kuće ili u blizini radnog mjesta kako bi na poziv poslodavca mogao doći raditi.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 2. – Plaćeni državni blagdani

Odbor prima na znanje informacije sadržane u hrvatskom izvješću.

Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima (br. 136/02) utvrđuje državne blagdane koji su neradni dani u Hrvatskoj. Zakon također predviđa da radnici imaju pravo na naknadu plaće za dane državnih blagdana i neradne dane. Međutim, u Zakonu nije jasno izrečeno primjenjuje li se nadoknada plaće bezuvjetno na sve radnike i postoje li posebna pravila koja se primjenjuju na naknade za rad na državne blagdane.

Članak 92. Zakona o radu predviđa da radnik ima pravo na povećanu plaću za prekovremeni i noćni rad, te za rad nedjeljom, blagdanom ili nekim drugim danom koji je zakonom određen kao neradni dan. U skladu s odredbama Zakona o radu, iznos naknade plaće može se utvrditi zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Odbor podsjeća da članak 2. stavak 2. Povelje jamči pravo na plaćene državne blagdane. On osim toga smatra da je načelo ove odredbe da ako se na državni blagdan unatoč tome radi, to od radnika zahtijeva povećani napor, pa radnik stoga mora biti oštećen naknadom koja je veća od uobičajene prosječne plaće. U tom pogledu, rad koji se obavlja na državni blagdan treba biti plaćen najmanje dvostruko više od uobičajene tarife (100% više od uobičajene plaće), praćen s dodatnom nagradom. (Zaključci XVII-2; Mađarska, str. 367-368).

Odbor zamjećuje u izvješću da su u javnim službama koje rade 24 sata na dan (kao što je javni prijevoz, zdravstvena skrb, policija itd.) neki radnici obvezni raditi na državne blagdane.

Odbor traži da se u sljedećem izvješću navede koliki je iznos naknade utvrđen zakonom ili kolektivnim ugovorima za rad na državne blagdane, uz uobičajene isplate koje se dobivaju sukladno zakonu.

Odbor nadalje konstatira da, prema Zakonu o trgovini, radno vrijeme tijekom radnih dana i državnih blagdana za radnike u sektoru trgovine trebaju regulirati općinske ili gradske vlasti u skladu s propisom što ga donosi ministar. S tim u vezi Odbor pita koji je sadržaj propisa koji uređuju državne blagdane u sektoru trgovine.

Odbor podsjeća da se stanje smatra usklađenim ako pravo ugrađeno u članak 2. stavak 2. uživa barem 80% radnika. Međutim:

1. svaki zakon koji ne ispunjava naprijed navedene kriterije i koji je potencijalno primjenjiv na sve radnike, protivan je stavku 2. čak i ako u praksi pogađa manje od 20% radnika.

2. Primjena članka 1. ne može dovesti do situacije u kojoj je veliki broj osoba koje čine posebnu kategoriju namjerno isključen iz određene zakonske odredbe.

Odbor zahtijeva da sljedeće izvješće sadrži informacije o kategorijama radnika ili sektorima koji ne uživaju prava zajamčena člankom 2. stavkom 2., kao i procjenu broja radnika na koje se to odnosi.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 3. – Plaćeni godišnji odmor

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u hrvatskom izvješću.

Odbor konstatira da sukladno članku 47. Zakona o radu radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje osamnaest radnih dana. Maloljetnici i osobe s invaliditetom imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje dvadeset četiri radna dana. Radnicima koji rade u otežanim i posebnim uvjetima rada imaju pravo na trideset radnih dana godišnjeg odmora. Odbor konstatira i da članak 48. stavak 4. Zakona o radu predviđa da se šesti dan u petodnevnom radnom tjednu, a to je obično subota, također uračunava u godišnji odmor (ukoliko nije drugačije određeno kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu) iz čega dakle proizlazi da je efektivno zakonsko trajanje godišnjeg odmora u Hrvatskoj tri tjedna. Odbor traži da se u sljedećem izvješću potvrdi je li to tako.

Trajanje godišnjeg odmora koje je duže od najmanje propisanog može se utvrditi kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Odbor konstatira, prema izvješću, da se državni blagdani i neradni dani koji su određeni zakonom i razdoblja privremene nesposobnosti za rad, potvrđena od strane ovlaštenog liječnika, ne uračunavaju u trajanje godišnjeg odmora.

Odbor također konstatira, prema izvješću, da se radnik ne može odreći prava na svoj godišnji odmor. Sporazum o odricanju od prava na godišnji odmor odnosno o isplati

naknade umjesto korištenja godišnjeg odmora ništav je. Odbor pita postoji li mogućnost da se godišnji odmor prebaci u sljedeću godinu, a ako postoji, kakva su pravila u vezi s time.

Za vrijeme korištenja godišnjeg odmora, radnik ima pravo na naknadu plaće u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu. Naknada plaće ne može biti manja od radnikove prosječne mjesečne plaće u prethodna tri mjeseca.

Odbor podsjeća da Povelja nalaže da radnici moraju imati pravo naknadno u nekom drugom razdoblju iskoristiti dane godišnjeg odmora koje su "izgubili" zbog bolesti ili nesreće, kako bi iskoristili barem najkraće obvezno razdoblje od dva tjedna na godinu (Zaključci XII-2, str. 62). U vezi s time Odbor konstatira, prema izvješću, da članak 55. Zakona o radu predviđa da ako je godišnji odmor prekinut ili nije iskorišten zbog bolesti, radnik ima pravo iskoristiti ga do 30. lipnja sljedeće godine. Odbor traži statističke podatke o tome koliki je broj godišnjih odmora odgođen na taj način.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor zaključuje da je stanje u Hrvatskoj u skladu s člankom 2. stavkom 3. Povelje.

Stavak 4. – Skraćeno radno vrijeme ili dodatni odmor za radnike na opasnim i po zdravlje štetnim poslovima

Odbor prima na znanje informacije sadržane u hrvatskom izvješću.

Odbor podsjeća da članak 2. stavak 4. poziva na skraćenje radnog vremena ili dodatni plaćeni odmor na opasnim i po zdravlje štetnim poslovima gdje još uvijek nije moguće ukloniti ili dovoljno smanjiti rizike.

Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada utvrđuje poslove s posebnim uvjetima rada, kao i posebne uvjete što ih moraju radnici ispuniti za obavljanje tih poslova. Poslove s posebnim uvjetima rada, nakon što zadovolje opće uvjete za zapošljavanje, mogu obavljati one osobe koje zadovoljavaju posebne uvjete, kao što su dob, spol, profesionalne ili psihičke sposobnosti. Odredbe posebnih propisa predviđaju da, za obavljanje poslova koji su određeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada, radnici moraju ispuniti uvjete propisane posebnim propisima. Sposobnost radnika za obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada, u smislu njegovog zdravstvenog stanja i psihičkih sposobnosti, utvrđuje se prije raspoređivanja na posao i preispituje se u vremenskim rokovima utvrđenim općim aktom u skladu s odredbama Pravilnika.

Odbor prima na znanje listu poslova koji se smatraju opasnim ili po zdravlje štetnim. Među njima se nalazi montaža i održavanje električnih instalacija, uređaja i postrojenja napona iznad 250 V, poslovi vatrogasaca, punjenje i paljenje mina, čuvanje ljudi i imovine vatrenim oružjem, poslovi koji se izvode na visini većoj od 3 metra, poslovi kod kojih je radnik tijekom pretežnog dijela punog radnog vremena izložen fizikalnim ili kemijskim štetnostima, poslovi koji su određeni kao poslovi s posebnim uvjetima rada važećim odredbama posebnih propisa.

Prema odredbama Zakona o radu, radno se vrijeme skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika na poslovima na kojima, čak i uz primjenu mjera zaštite na radu, radnika nije moguće zaštititi od tih štetnih utjecaja. Članak 47. Zakona o radu predviđa da takav radnik ima za svaku kalendarsku godinu pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje trideset radnih dana.

Odbor zahtijeva informacije o tome kako se te odredbe primjenjuju u praksi, tj. primjenjuje li se uistinu skraćeno radno vrijeme na veliku većinu dotičnih radnika.

Odbor traži da se sljedeće izvješće uvrste iscrpne informacije o provedbi mjera koje se poduzimaju u cilju uklanjanja rizika na opasnim i po zdravlje štetnim poslovima gdje te rizike još nije bilo moguće ukloniti ili dovoljno smanjiti. Odbor bi također želio dobiti informacije o aktivnostima inspekcije rada u nadzoru nad poštivanjem pravila o skraćenom radnom vremenu, dodatnim danima plaćenog godišnjeg odmora ili drugim relevantnim mjerama kojima se smanjuje trajanje izloženosti rizicima.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor zaključuje da je stanje u Hrvatskoj u skladu s člankom 2. stavkom 4. Povelje.

Stavak 5. – Plaćeni tjedni odmor

Odbor prima na znanje informacije sadržane u hrvatskome izvješću.

Odbor konstatira da Zakon o radu propisuje da radnik ima pravo na tjedni odmor nedjeljom u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno, a ako je njegov rad nedjeljom prijeko potreban, mora mu se za svaki radni tjedan osigurati jedan dan odmora na neki drugi dan određen kolektivnim ugovorom, sporazumom između radničkog vijeća i poslodavca ili ugovorom o radu.

Odbor podsjeća da članak 2. stavak 5. jamči da se umjesto tjednog odmora ne može isplatiti naknada, a radnicima ne smije biti dopušteno odreći ga se. Također, iako se tjedni odmor može prebaciti na sljedeći tjedan, radnik ne smije raditi više od dvanaest dana uzastopno prije nego što mu se odobri korištenje dvodnevnog odmora (Zaključci XIV-2, str. 35). Odbor pita je li to slučaj u Hrvatskoj.

Radnici u atipičnom zaposlenju imaju ista prava i ostvaruju ih pod istim uvjetima kao i radnici zaposleni na neodređeno vrijeme.

Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o mjerama koje se poduzimaju kako bi se osigurala pravilna primjene pravila o tjednome odmoru, a osobito o nadzornim aktivnostima inspekcije rada u tom pogledu.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor zaključuje da je stanje u Hrvatskoj u skladu s člankom 2. stavkom 5. Povelje.

Članak 5. – Pravo organiziranja

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Članak 43. Ustava utvrđuje pravo na slobodno udruživanje. Svatko ima slobodu osnivati sindikate i druge udruge, uključivati se u njih i iz njih istupati. Članak 59. Ustava utvrđuje pravo na slobodno udruživanje poslodavaca.

Osnivanje sindikata i udruga poslodavaca

Članak 167. Zakona o radu iz 2004. propisuje da zaposlenici i poslodavci imaju pravo, bez bilo kakve razlike, po svojem slobodnom izboru, utemeljiti sindikate i udruge poslodavaca te se u njih učlaniti, uz uvjete koji mogu biti propisani samo pravilima tih udruga. Prema članku 173. Zakona, sindikat može utemeljiti najmanje deset punoljetnih i poslovno sposobnih fizičkih osoba. U slučaju udruga poslodavaca za njihovo su utemeljenje potrebne najmanje tri pravne osobe ili punoljetne i poslovno sposobne fizičke osobe. Sindikati i udruge poslodavaca moraju se upisati u registar udruga kako bi stekli pravnu osobnost i bili ovlašteni kolektivno pregovarati.

U registar se mora upisati dan utemeljenja, naziv, sjedište i područje djelovanja, naziv izvršnog tijela, te imena osoba ovlaštenih za zastupanje udruge. Zahtjevu za upis u Registar mora se priložiti odluka o utemeljenju, zapisnik skupštine utemeljitelja, statut, popis utemeljitelja i članova izvršnog tijela, te imena osoba ovlaštenih za zastupanje udruge. Statutom udruge utvrđuje se svrha udruge, naziv, sjedište, područje djelovanja, znak, tijela udruge, način izbora i opoziv tih tijela, ovlaštenja tijela udruge, postupak učlanjenja i prestanak članstva i ostala opća pravila. Rješenje o upisu u registar mora se donijeti najkasnije u roku od 30 dana od dana predaje zahtjeva. Na temelju članka 175. Zakona o radu, sindikat stječe pravnu osobnost od dana upisa u registar udruga.

Članak 59. Ustava propisuje da sindikati mogu osnivati svoje saveze i udruživati se u međunarodne sindikalne organizacije. Jednako tako, članak 170. Zakona o radu daje udrugama pravo slobodno se udruživati u međunarodne organizacije utemeljene radi promicanja istih prava i interesa i s njima surađivati.

Pri ministarstvu nadležnom za rad trenutačno je registrirano:

- šest udruga sindikata više razine;
- jedna udruga poslodavaca više razine;
- 269 sindikata;
- 39 udruga poslodavaca.

Odbor smatra da je stanje u skladu s Poveljom.

Pravo učlanjivanja i neučlanjivanja u sindikat

Pravo učlanjivanja i neučlanjivanja u sindikat ugrađeno je u članke 43. i 59. Ustava.

Članak 168. Zakona o radu propisuje da zaposlenici i poslodavci imaju pravo slobodno se udruživati u udruge i iz njih istupati i da se nitko ne smije diskriminirati

zbog članstva ili nečlanstva u udruzi, odnosno sudjelovanja ili nesudjelovanja u djelatnosti udruge. Odbor pita je li u praksi bilo primjera poduzeća koje zapošljavaju samo članove sindikata.

Članak 188. Zakona o radu zabranjuje svaku diskriminaciju zaposlenika zbog sindikalnog članstva ili djelatnosti. Poslodavcima osobito nije dopušteno zaposliti određenog radnika pod uvjetom da nije član sindikata, te raskinuti ugovor o radu ili na drugi način staviti radnika u nepovoljniji položaj od ostalih radnika, zbog njegova članstva u sindikatu ili sudjelovanja u sindikalnim djelatnostima. Članstvo u sindikatu i sudjelovanje u sindikalnim djelatnostima ne smije biti okolnost na kojoj poslodavac temelji odluku o sklapanju ugovora o radu, raspoređivanju na određeni posao ili radno mjesto, promaknuću, socijalnim davanjima i prestanku ugovora o radu.

Prema članku 190. Zakona, sindikalnom predstavniku za vrijeme obavljanja sindikalne dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka te dužnosti nije moguće otkazati ugovor o radu, rasporediti ga na drugo radno mjesto niti ga na drugi način staviti u nepovoljniji položaj u odnosu na ostale radnike.

Sindikalne djelatnosti

Prema članku 189. Zakona o radu poslodavac je dužan sindikalnom predstavniku omogućiti djelotvornu i pravodobnu zaštitu prava i interesa članova sindikata, te pristup podacima važnim za ostvarenje toga prava. Odbor pita imaju li sindikalni predstavnici pristup radnim mjestima kako bi mogli obavljati svoje sindikalne dužnosti i imaju li članovi sindikata pravo održavati sastanke na radnom mjestu.

Članak 188. Zakona zabranjuje poslodavcu, njegovom zastupniku ili direktoru da se koristi prisilom u korist ili protiv bilo kojega sindikata.

Reprezentativnost

Kriteriji za određivanje reprezentativnosti utvrđeni su Zakonom o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini iz 1999.

Da bi mogla biti zastupljena u takvim tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini, udruga sindikata mora kumulativno ispuniti sljedeće uvjete:

- mora biti upisana u registar udruga više razine koji se vodi u ministarstvu nadležnom za rad;
- mora imati najmanje 15.000 članova koji plaćaju članarinu sindikatima koji su u nju udruženi;
- u nju mora biti udruženo najmanje pet sindikata koji djeluju na nacionalnoj razini; ti sindikati moraju biti upisani u Registar udruga koji se vodi u ministarstvu nadležnom za rad i moraju dio sindikalne članarine izdvajati za financiranje udruge;
- mora djelovati na području najmanje 11 županija u Hrvatskoj;

- mora djelovati u skladu sa statutom i demokratskim načelima;
- mora biti stranka najmanje tri kolektivna ugovora različitih djelatnosti na nacionalnoj razini.

Ispunjavanje tih kriterija utvrđuje povjerenstvo sastavljeno od jednakog broja predstavnika udruga, Vlade i poslodavaca koje imenuje ministarstvo nadležno za rada. Ministar nadležan za rad potom odlučuje koje će udruge biti zastupljene u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini. Odbor pita postoji li pravo žalbe protiv ministrove odluke.

Prema informacijama koje je dostavilo Povjerenstvo i u skladu s odredbama naprijed navedenog zakona o zastupljenosti, reprezentativnima se smatraju sljedeće udruge sindikata više razine:

- Hrvatska udruga sindikata;
- Matica hrvatskih sindikata javnih službi;
- Nezavisni hrvatski sindikati;
- Savez samostalnih sindikata Hrvatske;
- Udruga radničkih sindikata Hrvatske;
- Sindikat usluga UNI-CRO, Zagreb.

Ne postoji propis o kriterijima za određivanje reprezentativnosti udruga poslodavaca. Ipak, takvi su kriteriji utvrđeni na temelju prijedloga MOR-a i rasprava u Gospodarsko-socijalnom vijeću. Oni se odnose na:

- datum registracije udruge (barem tri godine postojanja);
- broj poslodavaca (barem 2.000);
- broj zaposlenika (barem 100.000);
- broj kolektivnih ugovora sklopljenih na nacionalnoj razini (barem tri);
- broj kolektivnih ugovora sklopljenih na razini trgovačkog društva ili ustanove (barem deset).

Odbor pita tko odlučuje o tome jesu li udruge poslodavaca reprezentativne i postoji li sudski nadzor.

Osobni domašaj

Prema članku 59. Ustava, u oružanim se snagama i redarstvu zakonom može ograničiti sindikalno organiziranje.

Zakon o oružanim snagama iz 1995. propisuje da je djelatnim vojnim osobama zabranjeno sindikalno organiziranje. Međutim, Zakon ne zabranjuje sindikalno organiziranje drugim osobama u oružanim snagama, kao što su vojni službenici i namještenici.

Nema propisa koji bi ograničavao sindikalno organiziranje policijskih službenika.

Članak 4. Zakona o državnim službenicima i namještenicima propisuje da državni službenici imaju pravo na sindikalno udruživanje sukladno općim propisima o radu,

ako posebnim zakonom nije što drugo određeno. Odbor pita postoji li takav zakon, osim zakona o oružanim snagama i policiji.

Odbor također pita imaju li strani državljani koji zakonito prebivaju ili redovito rade u Hrvatskoj pravo učlanjivati se u sindikate ili ih utemeljivati, te mogu li biti na upravnim ili izvršnim položajima u tim sindikatima.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Članak 6. – Pravo na kolektivno pregovaranje

Stavak 1. – Zajedničko savjetovanje

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

Zajedničko savjetovanje na nacionalnoj razini

Zajedničko savjetovanje na nacionalnoj razini provodi se u okviru Gospodarsko-socijalnog vijeća, tripartitnoga tijela koje se sastoji od predstavnika Vlade i socijalnih partnera. Vijeće predstavlja forum za ostvarivanje socijalnoga dijaloga i partnerstva u pogledu svih pitanja koja se odnose na gospodarsku i socijalnu politiku, te savjetuje Vladu o pitanjima iz svoje nadležnosti. Na temelju članka 229. Zakona o radu, Gospodarsko-socijalno vijeće ima za cilj poticanje sklapanja i primjene kolektivnih ugovora i usklađivanje tih ugovora s mjerama gospodarske, socijalne i razvojne politike. Gospodarsko-socijalno vijeće osnovano je na temelju sporazuma između Vlade, sindikata i udruga poslodavaca kojim se iscrpnije određuju njegove ovlasti. Ono donosi vlastiti poslovnik.

U okviru Gospodarsko-socijalnog vijeća osnovana su tripartitna stručna povjerenstva putem kojih socijalni partneri prethodno razmatraju pitanja od zajedničkog interesa. Osnovano je deset takvih povjerenstava i to: Povjerenstvo za politiku plaća i porezni sustav, Povjerenstvo za rad i socijalnu politiku, Povjerenstvo za kolektivno pregovaranje, Povjerenstvo za privatizaciju, Povjerenstvo za zapošljavanje, obrazovanje i usklađivanje s tržištem rada, Povjerenstvo za zakonodavstvo, provedbu propisa i ostvarivanje zaštite prava, Povjerenstvo za međunarodne odnose i pripremu pristupa Hrvatske EU, Povjerenstvo za Državni proračun, Povjerenstvo za mirovinski i zdravstveni sustav i Povjerenstvo za alternativno rješavanje sporova. Osim toga, radi savjetovanja i koordiniranja pojedinih specifičnih pitanja mogu se osnovati posebne radne skupine, kao na primjer, za reguliranje radnog vremena nedjeljom i blagdanom.

Odbor konstatira da Zakon o načinu određivanja zastupljenosti udruga sindikata više razine u tripartitnim tijelima na nacionalnoj razini predviđa da, ako se takva tripartitna tijela osnivaju sporazumom, broj predstavnika sindikata koji sudjeluju u radu tih tijela ne može biti manji od broja udruga sindikata koji su se kvalificirali kao reprezentativni na nacionalnoj razini, na temelju rješenja ministra nadležnog za rad. Odbor je shvatio da se to načelo odnosi i na sudjelovanje udruga sindikata u Gospodarsko-socijalnom vijeću. On upućuje na iscrpan opis uvjeta reprezentativnosti i postupka za njihovo određivanje koji se nalazi u njegovom zaključku u vezi s člankom 5., kao i na rješenje ministra rada iz 2004. kojim se utvrđuje popis šest udruga sindikata koje se smatraju reprezentativnima na nacionalnoj razini u skladu s odredbama naprijed navedenog Zakona.

Odbor u tom pogledu podsjeća da su, u cilju osiguranja djelotvornog sudjelovanja sindikata u raznim postupcima savjetovanja, države stranke slobodne od njih zahtijevati da ispune uvjet reprezentativnosti podložno određenim općim uvjetima. Kad je riječ o članku 6. stavku 1. Povelje, niti jedan uvjet reprezentativnosti ne smije pretjerano ograničiti mogućnost sindikata da djelotvorno sudjeluju u savjetovanjima. Da bi bili u skladu s člankom 6. stavkom 1. Povelje, kriteriji reprezentativnosti trebaju

se propisati zakonom, biti objektivni, razumni i podlijevati sudskom preispitivanju koje pruža odgovarajuću zaštitu od proizvoljnog odbijanja. Odbor konstatira da su kriteriji reprezentativnosti propisani zakonom, da se primjenjuju na sve sindikate i čine se razumnima s ciljem promicanja djelotvornog zajedničkog savjetovanja na nacionalnoj razini. Kao što je već naveo u svom zaključku u vezi s člankom 5., Odbor bi unatoč tome želio znati koje su mogućnosti sudskog preispitivanja rješenja ministra rada kojim se određuje reprezentativnost određenog sindikata ili preispitivanja tog rješenja od strane neovisnoga tijela.

Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste dodatne informacije o sastavu Gospodarsko-socijalnog vijeća, njegovih povjerenstava i radnih skupina. Članak 230. Zakona o radu propisuje da se sastav Gospodarsko-socijalnog vijeća određuje sporazumom o njegovome osnivanju, a pritom se mora voditi računa o odgovarajućoj zastupljenosti sindikata i udruga poslodavaca iz gospodarstva i javnih djelatnosti. Odbor bi želio da se u sljedećem izvješću pobliže navede znači li to da su predstavnici socijalnih partnera i Vlade ravnopravno zastupljeni u Vijeću. On bi također želio da se u sljedećem izvješću dostavi više informacija o posebnim nadležnostima Gospodarsko-socijalnog vijeća koje su utvrđene sporazumom o njegovome osnivanju, poslovniku što ga ono donosi, kao i o aktivnostima koje je Vijeće provelo u izvještajnom razdoblju kako bi osiguralo da bude forum za zajedničko savjetovanje između Vlade, poslodavaca i zaposlenika o pitanjima od zajedničkog interesa.

U izvješću se navodi da su socijalni partneri aktivno uključeni i u rad upravnih i savjetodavnih vijeća pojedinih fondova i drugih institucija i tijela poput Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje, Vijeća za medije, Fonda za razvoj i zapošljavanje, te Fonda za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom putem kojih promiču i zastupaju interese svojih članica te usklađuju stajališta i upravljanje s predstavnicima Vlade u tim tijelima. Osim toga, predstavnici Vlade i socijalnih partnera sudjeluju i u radu Nacionalnog vijeća za zaštitu na radu, posebnog Vladinog savjetodavnog tijela, u cilju unaprjeđenja mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu.

Zajedničko savjetovanje na regionalnoj razini

Prema izvješću, gospodarsko-socijalna vijeća osnovana su i na regionalnoj i lokalnoj razini kao tripartitna tijela čija je zadaća usklađivanje mjera gospodarskog i socijalnog razvitka na određenom području. Odbor i ovdje traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o sastavu tih vijeća, a traži informacije i o pitanjima od zajedničkog interesa koja se rješavaju u okviru tih tripartitnih tijela te o aktivnostima što ih ona obavljaju. Osim toga, Odbor bi želio znati što znači "lokalna razina" u tom kontekstu, provodi li se zajedničko savjetovanje i na sektorskoj razini i primjenjuju li se kriteriji reprezentativnosti na sudjelovanje sindikata u zajedničkom savjetovanju na regionalnoj, sektorskoj i lokalnoj razini.

Zajedničko savjetovanje na razini poduzeća

U izvješću se navodi da se socijalni dijalog na razini poduzeća odvija između uprave i predstavnika zaposlenika kao što su sindikalni predstavnici i izabrani predstavnici u

radničkim vijećima i nadzornim odborima. Odbor u tom kontekstu upućuje i na svoju ocjenu stanja prema člancima 2. i 3. Dodatnoga protokola uz Povelju.

Zajedničko savjetovanje u javnome sektoru

Odbor je shvatio da na nacionalnoj razini Gospodarsko-socijalno vijeće predstavlja forum i za zajedničko savjetovanje u javnome sektoru, uključujući državnu službu, te bi želio znati je li to slučaj i u pogledu naprijed navedenih tripartitnih tijela na regionalnoj i lokalnoj razini. Također pita postoje li na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini i neka druga posebna savjetodavna ili predstavnička tijela u ovome sektoru, a ako postoje kako su ustrojena i kako djeluju. Odbor traži informacije i o mogućnostima zajedničkog savjetovanja na bipartitnoj osnovi između organizacija poslodavaca i zaposlenika, na različitim razinama.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 2. – Postupci pregovaranja

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

Postupci kolektivnog pregovaranja uređeni su člancima 194. do 212. Zakona o radu.

Prema tim odredbama, kolektivni se ugovori mogu sklapati između jednog ili više poslodavaca, udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine s jedne strane, te sindikata ili udruge sindikata više razine s druge strane. Njima se utvrđuju prava i obveze stranaka, a mogu sadržavati i pravila o postupcima kolektivnog pregovaranja i alternativnog rješavanja radnih sporova. Jednako tako, oni mogu sadržavati i odredbe o sklapanju, sadržaju i prestanku ugovora o radu, o radničkim vijećima, pitanjima socijalne sigurnosti, kao i o drugim pitanjima iz radnog odnosa i u vezi s radnim odnosom. Odbor konstatira, prema izvješću, da se predmet i sadržaj kolektivnih pregovora ostavlja izričito stranama u pregovoru. Odbor pita kako socijalni partneri mogu pokrenuti postupak kolektivnih pregovora.

Članak 195. Zakona o radu utvrđuje da ako je na području za koje se sklapa kolektivni ugovor zastupljeno više sindikata, odnosno udruga sindikata više razine, poslodavac ili poslodavci, udruga poslodavaca ili udruga poslodavaca više razine mogu o sklapanju kolektivnog ugovora pregovarati samo sa pregovaračkim odborom sastavljenim od zastupnika tih sindikata koji sami odlučuju o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora. Ako se sindikati ne sporazumiju o broju članova i sastavu pregovaračkog odbora, o tome odlučuje Gospodarsko-socijalno vijeće, odnosno ministar nadležan za rad ako Gospodarsko-socijalno vijeće nije utemeljeno. U tom slučaju pregovarački odbor ne smije imati manje od tri ni više od devet članova, uzimajući u obzir broj članova sindikata zastupljenih na području za koje se sklapa kolektivni ugovor. Poslodavac, udruga poslodavaca, odnosno udruga poslodavaca više razine, ovisno o području za koje se sklapa kolektivni ugovor, dužni su u roku od 15 dana od primitka zahtjeva Gospodarsko-socijalnog vijeća, na temelju njima raspoloživih podataka, dostaviti potvrdu o broju članova sindikata zastupljenih na tom

području. Odbor pita zašto tu informaciju daje poslodavac, a ne dotični sindikati. Pregovarački odbor utvrđuje vlastita pravila o načinu rada i postupku donošenja odluka. Odbor traži da se u sljedećem izvješću pobliže navede kako se određuje "područje za koje se sklapa kolektivni ugovor" u smislu članka 195. Zakona o radu.

Odbor podsjeća da su, u cilju osiguranja djelotvornog sudjelovanja sindikata u raznim postupcima kolektivnog pregovaranja, države stranke slobodne od njih zahtijevati da ispune uvjet reprezentativnosti podložno određenim općim uvjetima. Kad je riječ o članku 6. stavku 2. Povelje, niti jedan uvjet reprezentativnosti ne smije pretjerano ograničiti mogućnost sindikata da djelotvorno sudjeluju u kolektivnom pregovaranju. Odbor bi želio dobiti još informacija i o kriterijima koji se u praksi primjenjuju na određivanje sudjelovanja raznih sindikata koji djeluju na istome području u radu pregovaračkog odbora. Osobito bi želio znati podliježe li odluka o sastavu pregovaračkog odbora, bez obzira jesu li je donijeli sindikati, Gospodarsko-socijalno vijeće ili ministar, sudskom preispitivanju koje sindikatu koji želi biti zastupljen u tom odboru pruža odgovarajuću zaštitu od proizvoljnog odbijanja. Odbor nadalje pita primjenjuju li se kriteriji reprezentativnosti u slučaju kad samo jedan sindikat želi pokrenuti kolektivne pregovore s poslodavcem, te koji zaštitni mehanizmi osiguravaju da sindikati koji steknu pravo kolektivno pregovarati budu neovisni od strane poslodavca.

Na temelju članka 204. Zakona o radu, kolektivni se ugovor može sklopiti na određeno vrijeme do pet godina ili na neodređeno vrijeme. Ako nije drukčije propisano kolektivnim ugovorom, odredbe kolektivnog ugovora koje se odnose na sklapanje, sadržaj i prestanak pojedinačnih ugovora o radu primjenjuju se sve do sklapanja novog kolektivnog ugovora. Članak 199. Zakona o radu utvrđuje da kolektivni ugovor obvezuje njegove stranke, kao i osobe ili tijela koja su u vrijeme sklapanja tog ugovora bile ili su naknadno postali članovi udruge koja je stranka kolektivnog ugovora. Odbor pita primjenjuju li se kolektivni ugovori na sve radnike određenoga poslodavca, bez obzira jesu li članovi sindikata ili nisu.

Članak 211. Zakona o radu utvrđuje da ako postoji javni interes ministar nadležan za rad može proširiti primjenu kolektivnog ugovora na osobe ili tijela koja nisu sudjelovala u njegovom sklapanju, odnosno nisu mu naknadno pristupile. Prije donošenja odluke o proširenju važenja kolektivnog ugovora, ministar nadležan za rad obvezan je zatražiti mišljenje sindikata, udruga poslodavaca ili predstavnika poslodavaca na koje se kolektivni ugovor proširuje. Odbor želi da se u sljedećem izvješću dade više pojedinosti o tom postupku i pita tko konkretno ima pravo podnijeti zahtjev za proširenje važenja, koji su njegovi uvjeti i trebaju li se u tom pogledu ispuniti kakvi kriteriji reprezentativnosti.

Izvješće daje pregled kolektivnih ugovora sklopljenih u izvještajnom razdoblju u privatnom i javnom sektoru. Odbor bi u sljedećem izvješću želio dobiti ažurirane informacije o kolektivnim ugovorima sklopljenim u privatnom i javnom sektoru na razini poduzeća i sektora te na nacionalnoj razini, kao i o broju poslodavaca i zaposlenika na koje se ti ugovori primjenjuju. Odbor pita i koliko od ukupnog broja poslodavaca i zaposlenika u Hrvatskoj ima onih koji su obuhvaćeni kolektivnim ugovorima.

I na kraju, Odbor bi želio da se u sljedećem izvješću pojasni primjenjuju li se naprijed navedena pravila o postupcima kolektivnog pregovaranja i na javni sektor i koji još propisi omogućuju sudjelovanje zaposlenika u javnome sektoru u određivanju njihovih uvjeta rada.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 3. – Mirenje i arbitraža

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

Članak 214. Zakona o radu definira kolektivne radne sporove kao sporove o sklapanju, izmjeni ili obnovi kolektivnog ugovora ili druge slične sporove koji mogu dovesti do štrajka ili drugog oblika industrijske akcije.

Prema toj istoj odredbi, ako stranke spora nisu dogovorile neki drugi način mirnog rješavanja kolektivnog radnog spora, mora se provesti postupak mirenja u skladu s odredbama Zakona o radu. Miritelja mogu izabrati stranke u sporu s liste koju u tu svrhu utvrđuje Gospodarsko-socijalno vijeće ili koju one sporazumno odrede. Na temelju članka 215. Zakona o radu, Gospodarsko-socijalno vijeće donosi pravilnik kojim se uređuje način izbora miritelja i provodi postupak mirenja. U izvješću se potvrđuje da je Gospodarsko-socijalno vijeće donijelo "Pravilnik o načinu izbora miritelja i provođenju postupka mirenja" kojim se uređuju tri segmenta postupka mirenja: i) način izbora miritelja, ii) provođenje postupka mirenja, te iii) obavljanje administrativnih i logističkih poslova za potrebe toga postupka. U izvješću se navodi i da je Gospodarsko-socijalno vijeće donijelo Listu miritelja i članova mirovnih vijeća.

Ako se stranke u sporu drukčije ne sporazumiju, postupak mirenja mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada. Stranke mogu prihvatiti ili odbiti miriteljev prijedlog za razrješenje spora. Ako prihvate miriteljev prijedlog, on postaje pravno obvezujući i ima učinke kolektivnog ugovora.

Odbor konstatira da iako je sudjelovanje u postupku mirenja obvezno za obje stranke u slučaju kad ne postignu sporazum o nekom drugom načinu razrješenja kolektivnog spora, iz članka 217. Zakona o radu proizlazi da odluke što ih donese miritelj mogu biti obvezujuće za stranke samo uz njihov zajednički pristanak. Odbor bi želio da se u sljedećem izvješću potvrdi je li takvo shvaćanje točno.

Članak 218. Zakona o radu predviđa da stranke kolektivnog spora mogu rješavanje tog spora sporazumno povjeriti arbitraži. Pravila o imenovanju arbitra ili arbitražnoga vijeća te druga pitanja glede arbitražnoga postupka mogu se urediti kolektivnim ugovorom ili posebnim sporazumom stranaka sklopljenim povodom spora. U sporazumu o iznošenju spora pred arbitražu stranke određuju pitanja koja se trebaju riješiti, a arbitražno tijelo može donijeti odluku samo o tim pitanjima. Odbor konstatira da članak 220. Zakona o radu predviđa da protiv odluke arbitražnog tijela nije dopuštena žalba. Ako se kolektivni spor tiče sklapanja, izmjene ili obnove kolektivnog ugovora, arbitražna odluka ima pravnu snagu i učinke kolektivnog ugovora. Odbor je shvatio da se svako pribjegavanje arbitraži u slučaju kolektivnog spora u tim

slučajevima temelji na zajedničkom sporazumu stranaka spora i da je pribjegavanje arbitraži na zahtjev samo jedne stranke isključeno. Odbor bi želio da se u sljedećem izvješću potvrdi je li takvo shvaćanje točno.

Međutim, obveznoj se arbitraži može pribjeći na temelju članka 222. Ugovora o radu radi određivanja poslova koji se ne smiju prekidati tijekom štrajka. Odbor upućuje na svoj opis odgovarajućeg arbitražnog postupka u svome zaključku u vezi s člankom 6. stavkom 4. i na pitanja što ih je postavio kako bi mogao ocijeniti potpadaju li ograničenja prava na štrajk koja proizlaze iz obvezne arbitraže u tim slučajevima u domašaj članka 31. Povelje. Odbor u međuvremenu odgađa izjašnjavanje o tom pitanju.

I na kraju, Odbor traži razjašnjenje i o tome primjenjuju li se naprijed opisani postupak mirenja i arbitražni postupak i na kolektivne sporove koji nastanu između javne uprave i njenih zaposlenika, na što ukazuju statistički podaci dostavljeni u izvješću koji se odnose na postupke mirenja provedene u izvještajnom razdoblju, a ako ne, koji se drugi postupci mirenja ili arbitražni postupci primjenjuju u tom pogledu.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 4. – Kolektivne akcije

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

Značenje kolektivne akcije

Članak 60. Ustava jamči pravo na štrajk koje se može ograničiti kad je riječ o oružanim snagama, policiji, javnoj upravi i javnim službama u opsegu koji je izričito utvrđen zakonom. Sudjelovanje u štrajku je dobrovoljno (članak 223. stavak 4. Zakona o radu).

Članak 211. Zakona o radu predviđa da poslodavac ima pravo isključiti radnike s rada (engl. *lockout*) u odgovoru na već započeti štrajk koji traje barem osam dana. Broj radnika isključenih s rada ne smije biti veći od polovice broja radnika koji su u štrajku.

Dopušteni ciljevi kolektivne akcije

Članak 213. stavak 1. Zakona o radu predviđa da sindikati i njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja gospodarskih i socijalnih interesa svojih članova ili zbog neisplate plaće ili naknade plaće, ako nisu isplaćene protekom roka od 30 dana od dana dospijeca.

Iz članka 213. stavka 4. Zakona o radu proizlazi da je dopušten i štrajk solidarnosti.

Odbor traži da se u sljedećem izvješću potvrdi da pravo na štrajk nije ograničeno samo na štrajkove koji se vode s ciljem sklapanja kolektivnog ugovora, već se jamči u kontekstu bilo kakvih pregovora između poslodavaca i zaposlenika radi rješavanja industrijskog spora.

Tko ima pravo poduzeti kolektivnu akciju?

Na temelju članka 213. stavka 1. Zakona o radu, sindikati i njihove udruge više razine imaju pravo pozvati na štrajk. Odbor je iz te odredbe shvatio da skupini radnika koji nisu članovi nekog postojećeg sindikata nije dopušteno pozvati na štrajk, već da odluku o pozivanju na štrajk može donijeti samo sindikat. Odbor podsjeća da se izraz "radnici" u članku 6. stavku 4. Povelje odnosi na one koji imaju pravo poduzeti kolektivnu akciju, ali ne ništa govori o onima koji imaju ovlast pozvati na štrajk. Drugim riječima, ta odredba od država ne traži da bilo kojoj skupini radnika dade ovlast pozvati na štrajk, već im ostavlja mogućnost da odluče koje će skupine imati to pravo, a time i da ograniče pravo pozivanja na štrajk na sindikate. Ipak, takva ograničenja su u skladu s člankom 6. stavkom 4. samo ako postoji potpuna sloboda osnivanja sindikata i ako taj proces ne podliježe pretjeranim formalnostima koje bi ometale brzo donošenje odluka koje je u štrajku ponekad potrebno (Zaključci 2004., Švedska, str. 565).

Odbor u tom kontekstu upućuje na svoju ocjenu o uvjetima za osnivanje sindikata u svojim zaključcima o članku 5. Povelje. Na temelju članka 175. Zakona o radu, sindikat stječe pravnu osobnost danom upisa u registar udruge. Odbor je shvatio da je pravna osobnost preduvjet za zakonito pozivanje na štrajk. Odluka o zahtjevu za upis treba se donijeti najkasnije u roku od 30 dana od njegovoga podnošenja. Ako u tom roku nadležno tijelo ne donese odluku, smatrat će se da je sindikat registriran. Da bi mogao ocijeniti predstavlja li vremenski rok od trideset dana koliko skupini radnika može trebati da osnuju sindikat u svrhu pozivanja na štrajk pretjeranu formalnost koja može ometi brzo donošenje odluka koje je u štrajku ponekad potrebno, Odbor traži da se u sljedećem izvješću potvrdi da je trideset dana maksimalan rok u kojem se upis mora provesti i da se navede koji je prosječan rok u za upis u praksi. Odbor pita i mogu li se radnici koji su članovi različitih sindikata organizirati u svrhu pozivanja na štrajk, npr. tako da osnuju štrajkaški odbor. Odbor u međuvremenu odgađa izjašnjavanje o tom pitanju.

Odbor traži i da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o tome podliježe li pravo sindikata na pozivanje na štrajk uvjetima reprezentativnosti odnosno ograničava li se na reprezentativne ili najreprezentativnije sindikate.

Ograničenja prava na poduzimanje kolektivne akcije

*i. Ograničenja *ratione personae**

Na temelju članka 228. Zakona o radu, štrajk u oružanim snagama, policiji, državnoj upravi i javnim službama uređen je posebnim zakonom. U tom se kontekstu u izvješću navodi da, iako članak 60. Ustava dopušta ograničenje prava na štrajk u oružanim snagama, policiji, javnoj upravi i javnim službama, zakonodavac nije iskoristio tu ovlast u odnosu na zaposlenike u javnoj upravi i javnim službama koji, prema tome, imaju neograničeno pravo na štrajk u skladu s odredbama Zakona o radu. Odbor traži da se u sljedećem izvješću potvrdi primjenjuje li se to načelo ne samo na sve zaposlenike u javnoj upravi i javnim službama, već i na sve državne službenike.

Djelatnim vojnim osobama zabranjeno je sindikalno organiziranje, a time i pravo na štrajk. U izvješću se navodi da je svim ostalim službenicima i namještenicima u oružanim dopušteno sindikalno organiziranje, ta da imaju pravo na štrajk u skladu s odredbama Zakona o radu.

Izvješće se nadalje poziva na članak 96. Zakona o policiji koji predviđa da policijski službenici nemaju pravo na štrajk u slučaju ratnog stanja ili neposredne ugroženosti neovisnosti i jedinstvenosti države, oružane pobune, ustanka i drugih oblika nasilnog ugrožavanja demokratskoga ustavnog poretka Republike Hrvatske ili temeljnih sloboda i prava čovjeka i građana, proglašene elementarne nepogode ili izravne opasnosti od njena nastanka na području, ili u slučaju drugih nepogoda i nesreća koje ometaju normalno odvijanje života i ugrožavaju sigurnost ljudi i imovine.

Odbor podsjeća da "na temelju članka 31. Povelje, može se ograničiti pravo na štrajk određenih kategorija državnih službenika, uključujući pripadnike policije i oružanih snaga, suče i više državne službenike" (Zaključci I, str. 38-39). On smatra da su ograničenja prava na štrajk koja se primjenjuju na djelatne vojne osobe i policiju u skladu s člankom 6. stavkom 4. Povelje.

iii. Nužni poslovi

Na temelju članka 222. Zakona o radu, na prijedlog poslodavca, sindikat i poslodavac sporazumno određuju poslove koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka ili isključenja s rada, a to su proizvodno održavajući poslovi s ciljem omogućivanja obnavljanja rada neposredno nakon završetka štrajka i (ii) nužni poslovi koji su prijeko potrebni radi sprječavanja ugrožavanja života, osobne sigurnosti ili zdravlja pučanstva. Zakon o radu izričito predviđa da se određivanjem tih poslova ne smije se onemogućiti ili bitno ograničiti pravo zaposlenika na štrajk.

Ako se sindikat i poslodavac ne sporazumiju, u roku od 15 dana od dana dostave sindikatu prijedloga poslodavca, o određivanju poslova koji se ne smiju prekidati, poslodavac ili sindikat mogu u roku od daljnjih 15 dana tražiti da o tim poslovima odluči arbitraža. Ta se arbitraža sastoji od jednog predstavnika sindikata, jednog predstavnika poslodavca i neovisnog predsjednika kojeg sporazumno određuju sindikat i poslodavac. Ako se sindikat i poslodavac ne mogu sporazumjeti o imenovanju predsjednika arbitražnog vijeća, a to imenovanje nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom ili sporazumom stranaka, njega će imenovati predsjednik suda koji prema odredbama Zakona o radu ima nadležnost u prvom stupnju za postupke koji se odnose na zabranu štrajka ili isključenje s rada.

Ako jedna od stranaka odbija sudjelovati u arbitražnom postupku utvrđivanja poslova koji se ne smiju prekidati, postupak će se provesti bez njezinog sudjelovanja, a odluku o tim poslovima donosi predsjednik arbitražnog vijeća. Odluku o poslovima koji se ne smiju prekidati arbitraža mora donijeti u roku od 15 dana od dana pokretanja arbitražnog postupka.

Da bi mogao ocijeniti potpadaju li ograničenja prava na štrajk u vezi s određivanjem poslova koji se ne smiju prekidati u domašaj članka 31. Povelje i jesu li u skladu s člankom 6. stavkom 4., Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o kriterijima koji se primjenjuju prilikom odlučivanja o tome treba li odrediti poslove koji

se ne smiju prekidati i koji bi bio njihov opseg, na koje se sektore to odnosi i koje su mogućnosti žalbe protiv odluke koju o tome donese arbitražno vijeće. Odbor pita i je li odluka o poslovima koji se ne smiju prekidati preduvjet potreban da bi štrajk bio zakonit te može li štrajk započeti tek nakon donošenja konačne odluke o poslovima koji se ne smiju prekidati. On bi osim toga želio znati i je li nadležnost arbitražnog vijeća ograničena na određivanje potrebnih poslova koji se ne smiju prekidati odnosno može li ono uz to i zabraniti odvijanje štrajka ili prekinuti štrajk koji je u tijeku. Odbor u međuvremenu odgađa izjašnjavanje o tom pitanju.

Odbor pita može li se pravo na štrajk ograničiti u odnosu na bilo koju drugu skupinu zaposlenika, službi ili sektora, osim naprijed navedenih.

Postupovni zahtjevi koji se odnose na kolektivne akcije

Na temelju članka 213. stavka 2., štrajk se mora najaviti poslodavcu ili udruzi poslodavaca protiv koje je usmjeren, a štrajk solidarnosti poslodavcu kod kojeg se taj štrajk organizira. U pismu kojim se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, kao i mjesto, dan i vrijeme njegovoga početka.

Članak 213. stavak 3. Zakona o radu predviđa da štrajk ne smije započeti prije okončanja postupka mirenja kada je takav postupak predviđen Zakonom o radu, odnosno prije provođenja drugog postupka mirnog rješavanja spora o kojem su se stranke sporazumjele. Odbor podsjeća da je zahtjev iscrpljenja mogućnosti mirenja prije nego što se može pozvati na štrajk u skladu s člankom 6. stavkom 4. Povelje, pod uvjetom da takav postupak nije u tolikoj mjeri restriktivan da bi to moglo utjecati na djelotvornost štrajka (Zaključci XVII-1, Češka Republika, str. 100). Odbor je u svojem zaključku u vezi s člankom 6. stavkom 3. Povelje već konstatirao da, ako se stranke u sporu drukčije ne sporazumiju, postupak mirenja mora se dovršiti u roku od pet dana od dana dostave obavijesti o sporu Gospodarsko-socijalnom vijeću ili županijskom uredu nadležnom za poslove rada. On smatra kako je u tom pogledu stanje u skladu s člankom 6. stavkom 4. Povelje. Ipak, on traži razjašnjenje o tome dopušta li zakon štrajk samo ako je postupak mirenja propao ili štrajk može započeti i ako je spor samo djelomice razriješen.

Posljedice kolektivne akcije

Na temelju članka 223. Zakona o radu, organiziranje štrajka ili sudjelovanje u štrajku organiziranom u skladu sa zakonom ne predstavlja povredu ugovora o radu i radnik koji štrajka ne smije zbog toga biti stavljen u nepovoljniji položaj. Otkaz zbog sudjelovanja u štrajku organiziranom u skladu sa zakonom također se isključuje. Odbor pita koje su posljedice u slučaju otpuštanja radnika protivno tim pravilima.

Radniku koji je sudjelovao u štrajku poslodavac može umanjiti plaću i dodatke na plaću, osim doplatka za djecu. To umanjenje mora biti razmjerno vremenu provedenom u štrajku (članak 224. Zakona o radu). Odbor traži razjašnjenje o tome koji se to dodaci na plaću mogu umanjiti.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Članak 7. – Pravo djece i mladeži na zaštitu

Stavak 1. – Zabrana zapošljavanja mlađih od 15 godina

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Prema članku 21. Zakona o radu, djeci mlađoj od 15 godina zabranjeno je raditi. Odbor pita primjenjuje li se najniža dob za zapošljavanje na sve kategorije rada, uključujući i rad u poljoprivredi i poslove posluge, te rad koji se obavlja u obiteljskim poduzećima.

Članak 21. predviđa i da, na izričiti zahtjev njihovog zakonskog zastupnika i uz prethodno odobrenje inspektora rada, osobe mlađe od petnaest godina iznimno smiju uz naplatu sudjelovati u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju umjetničkih, scenskih ili drugih sličnih djela, pod uvjetom da ti poslovi ne ugrožavaju njihovo zdravlje, ćudorednost, školovanje ili razvoj. Odbor pita je li napravljena iznimka za lakše poslove, a ako jeste, jesu li lakši poslovi definirani zakonodavstvom, a ako jesu, Odbor moli da mu se pošalje popis dotičnih poslova.

Osobe mlađe od 18 godina zaštićene su Zakonom o pravobranitelju za djecu iz 2003. Prema tom Zakonu, pravobranitelj prati primjenu svih propisa koji se odnose na zaštitu prava i interesa djece i može sudjelovati u postupku izrade nacrtu prijedloga propisa koji se odnose na prava djece. Osim toga, pravobranitelj može predložiti i izmjene i dopune tih zakona i drugih propisa.

U članku 248. Zakona o radu navode se prekršaji koji se odnose na zapošljavanje djece i mladeži, koji su kategorizirani kao teški prekršaji. Poslodavci podliježu novčanim kaznama od 61.000 do 100.000 kuna (HRK – EUR 8.408 do 13.874) u slučaju pravne osobe, te 7.000 do 10.000 HRK (EUR 5.479 do 7.827) u slučaju poslodavca fizičke osobe, na primjer za zapošljavanje osoba mlađih od 15 godina ili za zapošljavanje mlađih od 15 godina bez odobrenja inspekcije rada u izvođenju umjetničkih ili sličnih djela.

U 2004. godini inspekcija je otkrila 11 slučajeva kad su osobe mlađe od 15 godina bile zaposlene bez odobrenja. U 2004. godini inspekcija je utvrdila i 11 povreda propisa o zapošljavanju djece mlađe od 15 godina u medijima i na televiziji. Odbor pita jesu li poslodavcima koji su počinili te prekršaje izrečene kazne.

Odbor moli Vladu da odgovori na pitanje u općem uvodu o radu kod kuće.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 2. – Zabrana zapošljavanja mlađih od 18 godina – za opasne poslove

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Članak 23. Zakona o radu iz 2004. zabranjuje zapošljavanje mladih osoba na poslovima koji mogu ugroziti njegovo zdravlje, ćudorednost ili razvoj. Vrste poslova

na kojima mlade osobe ne smiju raditi i onih na kojima mogu raditi tek nakon prethodnog utvrđivanja zdravstvene sposobnosti utvrđene su 2002. godine pravilnikom što ga je donio ministar nadležan za rad, uz suglasnost ministra nadležnog za zdravstvo. Članak 2. tog pravilnika zabranjuje zapošljavanje mladih osoba na poslovima koji su osobito teški i štetni za njihovo zdravlje.

Pravilnik o poslovima s posebnim uvjetima rada iz 1984. sadrži iscrpan popis poslova koje ne smiju obavljati osobe mlađe od 18 godina. Odbor konstatira da su poslovi koji predstavljaju fizički, kemijski ili biološki rizik za zdravlje mladih osoba općenito uzevši zabranjeni. Odbor smatra da je takvo stanje u skladu s Poveljom.

Odbor pita može li se od mladih osoba iznimno zatražiti da obavljaju opasne poslove ako je to potrebno u svrhu njihove profesionalne izobrazbe.

U 2003. i 2004. godini inspekcija rada otkrila je 11 odnosno 14 slučajeva mladih osoba u dobi od 16 do 18 godina koje su bile nezakonito zaposlene i pokrenula sudski postupak protiv njihovih poslodavaca. Odbor pita jesu li poslodavcima koji su počinili te prekršaje izrečene kazne.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 3. – Zabrana zapošljavanja djece koja su dužna pohađati obvezno obrazovanje

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Članak 3. Zakona o osnovnom školstvu predviđa da osnovno školovanje traje najmanje osam godina te da je obvezno za svu djecu od šest do petnaest godina života. Prema članku 49. Zakona, učeniku koji navrší 15 godina života prestaje obveza osnovnog školovanja istekom te školske godine. Školska godina sukladno članku 41. Zakona počinje 1. rujna, a završava 31. kolovoza sljedeće godine.

Članak 21. Zakona o radu predviđa da, na izričiti zahtjev njihovog zakonskog zastupnika i uz prethodno odobrenje inspektora rada, osobe mlađe od petnaest godina iznimno smiju uz naplatu sudjelovati u snimanju filmova, pripremanju i izvođenju umjetničkih, scenskih ili drugih sličnih djela, pod uvjetom da ti poslovi ne ugrožavaju njihovo zdravlje, ćudorednost, školovanje ili razvoj. Da bi mogao ocijeniti stanje u pogledu članka 7. stavka 3. Povelje, koji zahtijeva da se radno vrijeme ograniči kako ne bi utjecalo na djetetovo pohađanje škole, njegovu koncentraciju i obavljanje domaće zadaće, Odbor pita koliko sati na dan i koliko dugo vremena djeca smiju ukupno raditi tijekom školske godine.

Odbor pita i koliko traju ljetni praznici i je li djeci zabranjeno raditi dulje od polovine ljetnih praznika, te više od polovine svakog razdoblja praznika tijekom školske godine.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 4. – Duljina radnoga vremena

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Na temelju članka 38. Zakona o radu, odrasle osobe rade četrdeset sati na tjedan. U izvješću se navodi da mladi koji polaze naukovanje podliježu 40-osatnom radnom tjednu. Ono, međutim, ne daje informacije o najduljem radnom vremenu mladih radnika u dobi od 15 do 18 godina. Odbor traži da se te informacije uvrste u sljedeće izvješće.

Stavak 5. – Pravična plaća

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

U izvješću nema informacija o visini plaće mladih radnika. U njemu se, doduše, spominje tzv. volonterski rad, u kojem se mladi radnici mogu odreći novčane naknade u zamjenu za stjecanje profesionalnog iskustva kod nekog poslodavca, primjerice prije polaganja stručnog ispita (članak 37. Zakona o radu). Trenutačno je u pripremi nacrt propisa koji bi uredio volonterski rad. Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o tom propisu. On pita i što podrazumijeva pojam dobrovoljnog rada u Zakonu o radu, te koja su jamstva kojima se osigurava da odricanje od novčane naknade ne bi dovodilo do zlouporaba.

Osim volonterskog rada, Odbor pita koliko su mladi radnici u dobi od 15 do 18 godina plaćeni i koliki je udio njihove plaće u osnovnoj plaći za odraslog radnika.

U izvješću se navodi da naučnici imaju pravo na naknadu za rad koji obavljaju za poslodavca. Prema Pravilniku o minimalnim uvjetima za ugovore o naukovanju, iz 2005., naučnici dobivaju 15% prosječne neto plaće u prvoj godini naukovanja, 20% u drugoj godini, 25% u trećoj, te 30% u četvrtoj. Referentna plaća je 4.264 HRK (587 EUR). Dakle, naučnici zarađuju 639 HRK (88 EUR) u prvoj godini, 852 HRK (117 EUR) u drugoj, 1.066 HRK (146 EUR) u trećoj i 1.279 HRK (176 EUR) u četvrtoj.

Odbor konstatira da prema članku 7. stavku 5. Povelje, naknada koja se isplaćuje naučnicima mora iznositi najmanje trećinu početne plaće za odraslu osobu na početku naukovanja te najmanje dvije trećine na kraju (Zaključci XVII-2, Njemačka, str. 262). U Hrvatskoj naknada koja se isplaćuje naučnicima ne iznosi jednu trećinu zakonom utvrđene najniže plaće na početku naukovanja ni dvije trećine na kraju.

Odbor zaključuje da stanje u Hrvatskoj nije u skladu s člankom 7. stavkom 5. Povelje jer naučnici ne uživaju pravo na odgovarajuću naknadu.

Stavak 6. – Vrijeme provedeno na profesionalnoj izobrazbi

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

U izvješću se navodi da mladi ljudi koji pohađaju profesionalnu izobrazbu ne sklapaju ugovore o radu s poduzećima u kojima obavljaju praksu, što znači da kod njih nisu

zaposleni. Odbor je shvatio da mladi ljudi bez ugovora o radu nemaju pravo da im se vrijeme provedeno na profesionalnoj izobrazbi prizna kao dio radnoga dana, a ako je vrijeme izobrazbe plaćeno, da se ono smatra redovnim radnim vremenom. Ta odredba nije u skladu s člankom 7. stavkom 6. Povelje koji predviđa da se vrijeme koje mladi provedu na profesionalnoj izobrazbi tijekom redovitog radnog vremena mora smatrati dijelom radnog dana. Odbor stoga smatra da u tom pogledu stanje nije u skladu s Poveljom.

Naučnici imaju ugovore o radu s poduzećem koje ih zapošljava (članak 33. stavak 3. Zakona o radu). Odbor pita smatra li se vrijeme provedeno na profesionalnoj izobrazbi radnim vremenom i je li kao takvo plaćeno.

Odbor zaključuje da stanje u Hrvatskoj nije u skladu s člankom 7. stavkom 6. Povelje jer se vrijeme što ga mladi radnici provedu na profesionalnoj izobrazbi ne smatra radnim vremenom.

Stavak 7. – Plaćeni godišnji odmor

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Prema članku 47. Zakona o radu mlade osobe imaju pravo na najmanje 24 dana godišnjeg odmora za svaku kalendarsku godinu. To se primjenjuje na sve kategorije radnika. Odbor smatra da je stanje u tom pogledu u skladu s Poveljom jer mladi radnici imaju pravo na četiri tjedna plaćenog godišnjeg odmora. Odbor pita mogu li se u praksi zaposlenici mlađi od 18 godina odreći plaćenog godišnjeg odmora i može li se godišnji odmor prekinuti zbog bolesti ili nesreće koja se dogodi tijekom odmora.

Odbor zaključuje da je stanje u Hrvatskoj u skladu s člankom 7. stavkom 7. Povelje.

Stavak 8. – Zabrana noćnoga rada

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Članak 40. Zakona o zaštiti na radu propisuje da osobe mlađe od 18 godina između ostalog ne smiju obavljati rad noću, osim u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

Prema članku 62. Zakona o radu, u industriji se rad u vremenu između 19 sati uvečer i 7 sati ujutro sljedećega dana smatra noćnim radom. Izvan industrije noćnim se rado smatra rad u vremenu između 20 sati uvečer i 6 sati ujutro sljedećega dana. Mladim osobama nije dopušteno obavljati noćni rad osim u slučajevima više sile kad je takav rad prijeko potreban ili ako ministar nadležan za rad tako odluči u slučajevima ozbiljne opasnosti ili radi zaštite nacionalnih interesa.

U izvješću se navodi da je u 2003. godini državna inspekcija rada otkrila nekoliko slučajeva nezakonitog noćnog rada. Odbor pita jesu li poslodavcima koji su počinili te prekršaje izrečene kazne.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor zaključuje da je stanje u Hrvatskoj u skladu s člankom 7. stavkom 8. Povelje.

Stavak 9. – Redoviti liječnički pregledi

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Članak 23. Zakona o radu iz 2004. zabranjuje zapošljavanje mladih osoba na poslovima koji mogu ugroziti njihovo zdravlje, čudorednost ili razvoj. Prema članku 24. Zakona inspekcija rada ima ovlaštenje zatražiti liječnički pregled mladog radnika ako smatra da bi poslovi što ih ovaj obavlja mogli ugroziti njegovo zdravlje ili razvoj.

U pravilniku iz 2002. ministar nadležan za rad je sastavio popis poslova na kojima mladi radnici ne smiju raditi i onih na kojima mogu raditi tek nakon obavljanja liječničkog pregleda. Članak 2. toga pravilnika zabranjuje zapošljavanje mladih osoba na poslovima koji su osobito teški i štetni za njihovo zdravlje. U članku 4. navode se opasni poslovi na kojima mladi radnici smiju raditi tek nakon što im se liječničkim pregledom utvrdi zdravstvena sposobnost. Taj se pregled mora obavljati svakih šest mjeseci ili prije ako ovlašteni liječnik to smatra potrebnim.

Odbor zaključuje da je stanje u Hrvatskoj u skladu s člankom 7. stavkom 9. Povelje.

Stavak 10. – Zaštita od fizičkih i moralnih opasnosti

Članak 7. stavak 10. jamči pravo djece na zaštitu od fizičkih i moralnih opasnosti u radnoj okolini i izvan nje. To osobito obuhvaća zaštitu djece od svih oblika iskorištavanja i od zlouporabe informacijskih tehnologija. Trgovina ljudima je također obuhvaćena jer je oblik iskorištavanja.

Odbor podsjeća da o zaštiti djece i mladeži govori čitav niz odredaba Povelje i Revidirane povelje:

- članak 7. stavci 1. i 3.: zabrana dječjega rada;
- članak 7. stavci 4. do 9.: zaštita mladeži na poslu;
- članak 11.: sprječavanje ovisnosti o alkoholu, zlouporabe opojnih droga i prijenosa zaraznih bolesti;
- članak 16.: pravna, ekonomska i socijalna zaštita obitelji;
- članak 17.: položaj djeteta; javna skrb o djeci, zaštita od nedoličnog postupanja i zlostavljanja, uključujući i seksualno zlostavljanje; maloljetni delinkventi; pravo na obrazovanje.

Odbor traži da u sljedećem izvješću bude obaviješten, u vezi s člankom 17., o zaštiti djece u situacijama ugroženosti te, u vezi s člankom 11., o alkoholu, zlouporabi opojnih droga i prijenosu zaraznih bolesti.

Zaštita od seksualnog iskorištavanja djece

Da bi se uskladile s člankom 7. stavkom 10. države stranke moraju poduzeti posebne mjere za zabranu i suzbijanje svih oblika seksualnog iskorištavanja djece, a osobito njihove uključenosti u industriju seksa. Ta zabrana treba biti popraćena odgovarajućim nadzornim mehanizmima i sankcijama.

Djelotvorna politika suzbijanja komercijalnog seksualnog iskorištavanja djece trebala bi obuhvatiti tri primarna i međusobno povezana oblika: dječju prostituciju, dječju pornografiju i trgovinu djecom. U cilju provedbe takve politike, stranke bi trebale donijeti zakonodavstvo koje inkriminira sve čine seksualnog iskorištavanja, kao i nacionalni plan djelovanja za suzbijanje naprijed navedena tri oblika iskorištavanja.

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

U Hrvatskoj postoji Vijeće za djecu zaduženo za praćenje ostvarivanja Nacionalnog programa djelovanja za djecu, te koordiniranje rada državnih i ostalih tijela u provedbi Plana. Godine 2004. Vlada je donijela Program aktivnosti za sprječavanje nasilja među djecom i mladima. Odbor bi želio dobiti još informacija o Planu i Programu u dijelu u kojem se odnose na zaštitu djece od iskorištavanja, kako seksualnog tako i njegovih drugih oblika iskorištavanja.

Zaštita od seksualnog iskorištavanja

U izvješću se navode pojedinosti o odredbama Kaznenoga zakona koje kažnjavaju seksualno iskorištavanje djece; redom su obuhvaćeni trgovina djecom, kupnja seksualnih usluga od maloljetnika i posjedovanje dječje pornografije, itd.

Hrvatska je ratificirala Fakultativni protokol uz Konvenciju UN-a o pravima djeteta i prodaji djece, dječjoj prostituciji i dječjoj pornografiji.

Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi određeno je kao nacionalno koordinacijsko tijelo (*National Focal Point*) za zaštitu djece od seksualnog zlostavljanja. Redovito se prikupljaju i dostavljaju podaci ECPAT-u (*End Child Prostitution, Child Pornography, and Trafficking of Children for Sexual Purposes*), koji prati provedbu Plana djelovanja što su ga u Stockholmu donijele 122 države tijekom prvoga svjetskog kongresa o suzbijanju seksualnog iskorištavanja djece.

Odbor traži da mu se dostave informacije o incidenciji seksualnog iskorištavanja djece u Hrvatskoj.

Zaštita djece od ostalih oblika iskorištavanja

Kazneno djelo zapuštanja i zlostavljanja djeteta ili maloljetne osobe (članak 213. Kaznenoga zakona) sastoji se od grubog zanemarivanja dužnosti roditelja, posvojitelja, skrbnika ili druge osobe, ili zlostavljanja djeteta, ili maloljetne osobe ili prisile djeteta ili maloljetne osobe na rad koji ne odgovara njezinoj životnoj dobi, ili na pretjerani rad, ili na prosjačenje, ili iz navođenja na ponašanje koje je štetno za njezin razvitak, iz koristoljublja. Ukoliko je kaznenim djelom prouzročena teška tjelesna ozljeda djeteta ili maloljetne osobe, ili mu je teško narušeno zdravlje, ili se

dijete ili maloljetna osoba odala prosjačenju, prostituciji ili drugim oblicima asocijalnog ponašanja ili delinkvenciji predviđena je stroža kazna. Uz to, Odbor konstatira da članak 175. Kaznenoga zakona koji se odnosi na trgovinu ljudima obuhvaća sve vrste trgovine ljudima.

Odbor bi želio dobiti informacije o broju djece s ulice u Hrvatskoj, kao i informacije o mjerama koje se poduzimaju kako bi se pomoglo takvoj djeci i njihovih obiteljima ako je potrebno.

Zaštita od zlouporabe informacijskih tehnologija

U svjetlu činjenice da su nove informacijske tehnologije olakšale seksualno iskorištavanje djece, države stranke moraju donijeti mjere za zaštitu djece od zlostavljanja, kako u zakonodavstvu tako i u praksi. Budući da, primjerice, internet postaje jedno od najčešće korištenih sredstava za širenje dječje pornografije, države stranke moraju poduzeti mjere za suzbijanje toga, i to tako što će osigurati da pružatelji internetskih usluga budu odgovorni za kontrolu materijala koji se preko njih objavljuje, poticati razvoj i uporabu najboljeg sustava praćenja aktivnosti na mreži (sigurnosne poruke, tipke upozorenja, itd.) i postupaka prijave (sustavi filtriranja i ocjenjivanja, itd.).

Odbor stoga pita:

- jesu li pružatelji internetskih usluga odgovorni ili su obvezni ukloniti ili spriječiti pristup ilegalnom materijalu za koji su saznali, postoje li obveze praćenja s ciljem sprječavanja *online* dječje pornografije;
- postoje li dobrovoljni kodeksi ponašanja za pružatelje multimedijских usluga;
- jesu li provedene informacijske kampanje s ciljem informiranja djece i mladih o sigurnosti i internetu;
- postoje li dežurni telefoni o sigurnosti na internetu kojima se može prijaviti ilegalni materijal.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Članak 8. – Pravo zaposlenica na zaštitu

Stavak 1. – Rodiljni dopust

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Pravo na rodiljni dopust

Zakon o radu predviđa da zaposlenica ima pravo na rodiljni dopust koji počinje 45 dana prije očekivanog porođaja i traje dok dijete ne navrší godinu dana. Rodiljni dopust za blizance, treće i svako sljedeće dijete može se produljiti do treće godine djetetova života.

Zaposlenica je obvezna koristiti rodiljni dopust od 28 dana prije očekivanog porođaja do šest mjeseci djetetovog života (obvezni rodiljni dopust). Žena iznimno može početi raditi prije nego dijete navrší šest mjeseci života, ali ne prije isteka 42 dana od porođaja.

Zaposlena žena, žena na redovnom školovanju, ili korisnica mirovinske ili invalidske mirovine zbog profesionalne nesposobnosti za rad ima pravo primati naknadu za rodiljni dopust tijekom čitavog trajanja rodiljnog dopusta odnosno dok dijete ne navrší godinu dana.

Odbor nalazi da je stanje u skladu s Poveljom.

Pravo na rodiljnu naknadu

Žene na rodiljnom dopustu imaju pravo na naknadu, čija se osnovica određuje prema prosječnoj plaći isplaćenoj osiguraniku šest mjeseci prije nastanka osiguranog slučaja.

Naknada za obvezni rodiljni dopust (vidi gore) je 100% osnovice, s time da ne može iznositi manje od 1.600 kuna (HRK; 221 EUR), ni više od 4.250 HRK (586 EUR). Iznosi naknade nakon razdoblja obveznog rodiljnog dopusta također se razlikuju, ali ne mogu biti manji od 1.600 HRK (221 EUR) niti viši od 2.500 HRK (345 EUR).

Zaključak

Odbor zaključuje da je stanje u Hrvatskoj u skladu s člankom 8. stavkom 1. Povelje.

Stavak 2. – Nezakonitost otkaza tijekom rodiljnoga dopusta

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

Zabrana otkaza

Za vrijeme korištenja rodiljnog dopusta, te petnaest dana nakon prestanka korištenja tog dopusta poslodavac ne može otkazati ugovor o radu radnici koja ga koristi. Uz to, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu trudnici. Ako poslodavac otkaže ugovor

o radu trudnici, a ne zna da je trudna, takav će otkaz biti ništav ako žena poslodavca obavijesti o trudnoći u roku od petnaest dana.

Posljedice nezakonitog otkaza

U izvješću se navodi da je zabrana otkaza trudnici ili ženi na rodiljnom otkazu apsolutna.

Poslodavac koji otkáže ugovor o radu trudnici ili ženi na rodiljnom dopustu može se novčano kazniti.

Žena kojoj je ugovor o radu nezakonito otkazan može se vratiti na posao što ga je prije obavljala i/ili može tražiti naknadu.

Odbor podsjeća da, da bi bila u skladu s člankom 8. stavkom 2. Povelje, nacionalna pravila ne smiju sprječavati sudove (ili bilo koja druga nadležna tijela) u dosuđivanju naknade u onom iznosu koji je dostatan kako bi imao odvrćajući učinak na poslodavca i u isto vrijeme u potpunosti obeštetio žrtvu otkaza, jer bilo kakva gornja granica iznosa naknade što se može dosuditi nije u skladu s Poveljom. Stoga bi Odbor bi želio znati postoje li granice iznosa naknade koja se može dosuditi u tim slučajevima i kako se u tim vrstama predmeta izračunava naknada.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor zaključuje da je Hrvatska u skladu s člankom 8. stavkom 2. Povelje.

Stavak 3. – Stanka za majke koje doje djecu

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

Članak 68. Zakona o radu predviđa da žena koja nakon korištenja rodiljnog dopusta nastavi dojit dijete, ima dva puta na dan pravo na stanku u trajanju od po sat vremena koje može koristiti do godine dana djetetova života.

Prema izvješću, ta se stanka ubraja u radno vrijeme, a naknada plaće za stanku obračunava se prema propisima o zdravstvenom osiguranju. Odbor pita koliki je iznos naknade za te stanke.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor zaključuje da je stanje u Hrvatskoj u skladu s člankom 8. stavkom 3. Povelje.

Stavak 4. – Uređenje noćnoga rada i zabrana rada žena na poslovima koji su opasni, štetni za zdravlje ili teški

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

Uređenje noćnog rada žena u industriji

Članak 59. Zakona o radu predviđa da se rad u vremenu između 22 sata uvečer i 6 sati ujutro idućega dana smatra noćnim radom, ako za određeni slučaj nije drukčije određeno zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom.

Zakon o radu zabranjuje noćni rad žena u industriji, osim ako ga je u iznimnim slučajevima odobrio ministar nadležan za rad. Ta se zabrana ne primjenjuje na žene zaposlene u obiteljskim poduzećima i na žene koje obavljaju vodeće i tehničke poslove, odnosno na žene zaposlene u zdravstvenim službama.

Da bi omogućio određenu fleksibilnost, ministar nadležan za rad može definirati noćni rad različito od naprijed opisanog kako bi dopustio ženama da obavljaju noćni rad u industriji, a to se može dogoditi samo ako se dobije odobrenje sindikata ili radničkog vijeća. Moraju se osigurati odgovarajuće mjere zaštite na radu kao i uvjeti rada.

Trudnice i majke s djecom do tri godine života ne mogu se izuzeti od zabrane noćnog rada u industriji, osim ako to same ne zatraže.

Odbor bi želio dobiti još informacija o propisima koji se primjenjuju na noćni rad u slučaju žena u industriji koje su izuzete od zabrane.

Zabrana rada žena na određenim poslovima koji su opasni, štetni za zdravlje ili teški

Članak 63. Zakona o radu predviđa da žena ne smije obavljati teške fizičke poslove, radove pod zemljom ili pod vodom te druge poslove koji, s obzirom na njezine psihofizičke osobine, osobito ugrožavaju ženin život ili zdravlje.

Zabrana rada u podzemnim kopovima ne primjenjuje se na žene koje ne obavljaju rad u industriji.

Pravilnik o poslovima na kojima ne smije raditi žena iz 1996. definira poslove koje žena ne smije obavljati s obzirom na svoje psihofizičke osobine, kao i poslove koje ne smije obavljati trudnica ili dojilja. Odbor prima na znanje popis poslova i zanimanja koji su zabranjeni za žene, a osobito za trudnice i dojilje i smatra da su oni u skladu s člankom 8. stavkom 4. Povelje.

Odbor konstatira da je za osiguranje poštivanja zakonodavstva odgovoran Državni inspektorat, te da je 2003. utvrđeno da je 425 žena radilo noću protivno zakonu, dok je u prvoj polovini 2004. godine ta brojka bila 217.

Zaključak

Odbor zaključuje da je stanje u Hrvatskoj u skladu s člankom 8. stavkom 4. Povelje.

Članak 9. – Pravo na profesionalno usmjeravanje

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u hrvatskom izvješću.

Profesionalno usmjeravanje u okviru obrazovnog sustava

Odbor konstatira, prema izvješću, da je profesionalno usmjeravanje u nadležnosti Zavoda za zapošljavanje (vidi dolje), ali traži razjašnjenje o tome pružaju li se usluge usmjeravanja u okviru obrazovnog sustava i od strane drugih činitelja, i to poglavito obrazovnih ustanova, te u kojem se opsegu pružaju.

U vezi s time Odbor konstatira da se svim učenicima osmih razreda osnovne škole obvezno dostavljaju osnovne informacije o zanimanjima. Nadalje, on konstatira i da Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje izdaje svake godine brošuru *Upis u srednje škole* koja sadrži informacije o uvjetima za upis u srednje škole, svim programima za određena zanimanja i srednje škole, s odgovarajućim obrazovnim programima, ustanovama (učeničkim domovima, uredima državne uprave, županijskim obrtničkim komorama, područnim uredima Zavoda za zapošljavanje), kao i upute za izbor zanimanja. Te se brošure dostavljaju svim osnovnim školama, područnim uredima Zavoda za zapošljavanje, županijskim obrtničkim i gospodarskim komorama i tijelima lokalne uprave i samouprave zaduženima za obrazovanje.

U izvješću se navodi kako je vidljiva određena nepovezanost i nedovoljna koordinacija između zainteresiranih sustava i službi: osnovnih škola, srednjih škola, Zavoda za zapošljavanje, Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, Zavoda za školstvo. Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o mjerama koje su poduzete radi rješenja tog problema.

Profesionalno usmjeravanje na tržištu rada

Funkcije, organizacija i djelovanje

U izvješću se navodi da su usluge profesionalnog usmjeravanja uređene Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti:

U članku 15. Zakona navodi se da priprema za zapošljavanje uključuje i profesionalno usmjeravanje;

U članku 16. definiraju se korisnici (djeca, mladež, nezaposlene, zaposlene i druge osobe), kao i oblici djelovanja (informiranje, savjetovanje i praćenje profesionalnog razvoja osoba);

U članku 57. točki 3. navodi se da Zavod za zapošljavanje organizira i provodi programe profesionalnog usmjeravanja.

Služba za profesionalno usmjeravanje dio je Zavoda za zapošljavanje, koji se sastoji od Središnje službe i 22 područne službe (vidi i zaključak u vezi s člankom 1. stavkom 3.). Raspored područnih službi, osim nekoliko iznimaka, uglavnom se

podudara sa središtima županija. Svaka područna služba ima Odsjek za profesionalno usmjeravanje.

U izvješću se pravi razlika između profesionalnog informiranja i profesionalnog savjetovanja: profesionalno informiranje obuhvaća najširi krug korisnika, kako prema njihovoj dobi, radnom statusu i obrazovanju. Informiranje se provodi bilo kroz razne medije (najčešće tiskane materijale), ili u nekim slučajevima putem izravnih usmenih prezentacija kandidatima.

Prema izvješću, profesionalno savjetovanje predstavlja višu razinu pripreme za zaposlenje, a sastoji se od ispitivanja relevantnih osobnih karakteristika pojedinaca – npr. njihovih sposobnosti, interesa, motivacije, zdravstvenog stanja i drugih preduvjeta za profesionalni razvoj i napredovanje. Cilj je omogućiti pojedincu da, uvažavajući osobne želje, potrebe i mogućnosti, načini realne izbore koji mogu voditi do zaposlenja na otvorenom tržištu rada i profesionalnog napredovanja.

Kako bi se uskladila ponuda i potražnja na tržištu rada, u postupku profesionalnog usmjeravanja uvijek se daju informacije o sadašnjoj i očekivanoj zapošljivosti pojedine profesije i zanimanja. Takve se informacije pružaju i obrazovnim ustanovama kako bi mogle prilagođavati izbor obrazovnih programa i upisnih mjesta (kvota) za razne programe.

U izvješću se potvrđuje da su usluge profesionalnog usmjeravanja besplatne.

Osobe kojima se pruža pomoć, broj osoblja i izdaci

Broj korisnika izravnog profesionalnog informiranja je u 2003. bio 54.353, od čega je su 52% bili tražitelji zaposlenja i nezaposlene osobe, a 48% učenici osnovnih i srednjih škola. Usluge profesionalnog savjetovanja dobilo je 17.579 osoba, od čega su 31% bili tražitelji zaposlenja i nezaposlene osobe, a 69% učenici.

U izvješću se navodi da su u službi za profesionalno usmjeravanje Zavoda za zapošljavanje zaposlena 44 psihologa, 20 pedagoga i ostalih stručnjaka za profesionalno informiranje, te nekoliko administrativnih djelatnika i psihotehničara. Odbor pita uključuju li te brojke sve savjetnike za profesionalno usmjeravanje i administrativno osoblje, uključujući i one u područnim službama.

Izdaci za profesionalno usmjeravanje su u 2003. iznosili 2.653.000 hrvatskih kuna (HRK) ili oko 365.700 EUR, a za 2004. godinu planirano je 2.730.000 HRK (376.300 EUR). U te troškove nisu uračunate plaće zaposlenika Zavoda za zapošljavanje, već samo troškovi zdravstvenih pregleda (koji se obavljaju u zdravstvenim ustanovama), nabave psihodijagnostičkog instrumentarija i tiskanja ili nabave informativnih materijala. Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrsti procjena ukupnih izdataka, uključujući i troškove osoblja.

Širenje informacija

U izvješću se objašnjava da se informacije u profesionalnom usmjeravanju odnose na opise pojedinih zanimanja, mogućnosti obrazovanja za ta zanimanja, mogućnosti zapošljavanja u regiji, usluge koje nudi Zavod za zapošljavanje itd. Informacije su

namijenjene veoma širokom rasponu korisnika – od učenika koji tek razmišljaju o svome budućem zanimanju do nezaposlenih ili zaposlenih koji traže zaposlenje i/ili žele promijeniti zanimanje.

Informacije se šire putem pisanih materijala (koji se objavljuju u javnim medijima ili putem brošura, letaka, uputa itd.), usmenim grupnim ili pojedinačnim informiranjem te putem Interneta (internetska stranica Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje). U 2004. godini Središnja i područne službe Zavoda za zapošljavanje izdale su dvadesetak različitih informativnih letaka i brošura, u ukupnoj nakladi od preko 97.000 primjeraka.

Zavod za zapošljavanje nudi i "Vodič kroz zanimanja" u kojem je opisano oko 260 zanimanja i koji, uz pomoć priloženog upitnika, omogućuje procjenu profesionalnih interesa i usmjerava ispitanika prema najprimjerenijim zanimanjima.

Odbor konstatira da je u tijeku projekt za poboljšanje mogućnosti samo-informiranja i samo-procjene korištenjem informatičkih alata. Odbor bi u sljedećem izvješću želio dobiti informacije o napretku toga projekta.

Jednake mogućnosti

Odbor prima na znanje mjere koje su poduzete kako bi se pomoglo osobama s invaliditetom, a osobito u okviru nedavno donesenog Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, koji je, između ostalog, doveo do osnivanja odsjeka za profesionalnu rehabilitaciju pri Zavodu za zapošljavanje i do izobrazbe posebnih savjetnika za osobe s invaliditetom. Odbor traži informacije o broju osoba s invaliditetom kojima je pružena pomoć.

Odbor pita je li zajamčeno jednako postupanje u odnosu na pristup profesionalnom usmjeravanju, uključujući i za državljane svih država stranaka Povelje.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Članak 11. – Pravo na zdravstvenu zaštitu

Stavak 1. – Uklanjanje uzroka slaboga zdravlja

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u hrvatskome izvješću i one dobivene iz drugih izvora¹.

Članak 58. Ustava iz 1997. svakome jamči pravo na zdravstvenu zaštitu.

Stanje zdravlja stanovništva – Opći pokazatelji

Očekivano trajanje života i glavni uzroci smrtnosti

Odbor prima na znanje da je u 2003. godini očekivano trajanje života u Hrvatskoj bilo 71,2 godine za muškarce i 78,2 godina za žene. Glavni uzrok smrti su kardiovaskularne bolesti (53%) nakon kojih dolazi rak (23%).

Dojenačka smrtnost i smrtnost majki

Prema podacima UNICEF-a, u 2004. je godini stopa smrtnosti djece mlađe od 5 godina bila 7 umrlih na 1.000 živorođene djece, dok je stopa smrtnosti za dojenčad mlađu od godine dana bila 6 umrlih na 1.000 živorođene djece.

Stopa smrtnosti majki je u 2000. godini bila 8 na 100.000. Odbor konstatira da je to jedna od najviših stopa u državama strankama Povelje. On smrtnost majki smatra otklonjivim rizikom, koji države moraju kontrolirati kako bi bile u skladu s člankom 11. stavkom 1. Povelje. Moraju se poduzeti sve moguće mjere kako bi se postiglo da se taj rizik približi nuli (*inter alia*, Zaključci 2005., Francuska, str. 229-231). Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste ažurirane informacije o stopi smrtnosti majki i o mjerama koje su poduzete kako bi se popravilo stanje.

Sustav zdravstvene zaštite²

Pristup zdravstvenoj zaštiti

Sustav zdravstvene zaštite uređuje Zakon o zdravstvenom osiguranju br. 1587/1978. Sustav se temelji na obveznom osiguranju koje obuhvaća čitavo stanovništvo. Nedavno je, u okviru plana privatizacije zdravstvenog sustava, ustrojen sustav dobrovoljnog privatnog osiguranja. Odbor traži informacije o učincima privatizacije dijela zdravstvenoga sustava.

Odbor prima za znanje iscrpne informacije raspoložive u tablicama MISSCEO-a i konstatira da obvezno osiguranje pruža potpuno pokriće troškova koji uključuju

¹ *Highlights on Health in Croatia* ("Najvažnije o zdravlju u Hrvatskoj"), 2005., Svjetska zdravstvena organizacija, pročitano na stranici: www.euro.who.int/highlights; MISSCEO: *Mutual Information System on Social Protection of the Council of Europe*, usporedne tablice o sustavima socijalne zaštite u 13 država članica Vijeća Europe, Australiji, Kanadi i Novom Zelandu, 2005., www.socialcohesion.coe.int/MISSCEO/DisplayAnswerEN.aspx; UNICEF, http://www.unicef.org/infobycountry/croatia_statistics.html

² Hrvatska nije prihvatila članak 12. revidirane Povelje (pravo na socijalnu sigurnost)

primarnu zdravstvenu zaštitu i hitnu medicinsku pomoć. Potpuno su pokriveni i troškovi zdravstvene zaštite za djecu mlađu od 18 godina i osobe s barem 80%-tnim invaliditetom. Većina troškova nastalih u vezi s majčinstvom također se potpuno nadoknađuje. Za liječenje koje nije potpuno pokriveno, pacijenti obično moraju sudjelovati u pokriću 15% odnosno u nekim slučajevima 25 ili 30% troškova (ti slučajevi uključuju fizikalnu terapiju i rehabilitaciju te razdoblje provedeno u bolnici zbog teških ili kroničnih bolesti). Odbor pita očekuje li se od pacijenta da u cijelosti pokrije troškove hrane i smještaja u situacijama koje isključuju teške ili kronične bolesti.

Odbor će razmotriti usklađenost zatečenog stanja u svjetlu Preporuke Parlamentarne skupštine 1626 (2003) o "reformi sustava zdravstvene zaštite u Europi: kako pomiriti pravičnost, kakvoću i učinkovitost", koja poziva države članice da kao glavni kriterij za ocjenu uspješnosti reformi zdravstvenoga sustava uzmu djelotvorni pristup zdravstvenoj zaštiti za sve, bez diskriminacije, kao osnovno ljudsko pravo. Odbor traži da sljedeće izvješće sadrži ažurne informacije i statističke podatke o djelotvornom pristupu zdravstvenoj zaštiti za sve dijelove stanovništva koji se nalaze u nepovoljnom položaju.

Saznavši iz jednog drugog izvora da u javnom zdravstvenom sustavu veliki problem predstavljaju rokovi čekanja, Odbor traži i iscrpne informacije o rokovima čekanja i pita rješava li se to pitanje korištenjem lista čekanja. Odbor će sve te informacije razmotriti u svjetlu Preporuke R (99) 21 Odbora ministara Vijeća Europe o kriterijima za upravljanje listama čekanja i rokovima čekanja u zdravstvenoj zaštiti.

Zdravstveni radnici i oprema

Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije koje će mu omogućiti da ocijeni ima li dovoljno zdravstvenih radnika i opreme (ukupni broj liječnika primarne zdravstvene zaštite i specijalista, medicinskih sestara i ljekarni, bolničkih ustanova, bolničkih postelja, itd.).

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 2. – Službe savjetovanja i obrazovanja

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u hrvatskome izvješću. Međutim, te su informacije previše općenite da bi na temelju njih mogao ocijeniti je li stanje u skladu s člankom 11. stavkom 2. Povelje.

Odbor ukazuje na to da jedan od prioriteta javnozdravstvene politike mora biti zdravstveno prosvjeđivanje u školama i javno informiranje kroz mjere poput kampanja podizanja svijesti. Osvrt Odbora usredotočuje se uglavnom na sprječavanje potencijalno štetnih navika za koje postoji najveća vjerojatnost da će se izbjeći ako se građanima usadi osjećaj odgovornosti za pitanja poput pušenja, uzimanja alkohola i zlouporabe droga, zdravih prehrambenih navika, seksualnog obrazovanja i okoliša (*inter alia*, Zaključak XV-2, Belgija, str. 96-99). Zdravstveno

prosvjeđivanje u školama mora se nastaviti tijekom čitavoga školovanja i biti dijelom nastavnih programa (*inter alia*, Zaključci 2005., Moldova str. 450-452).

Moraju postojati i besplatne i redovite usluge savjetovanja i pregleda za trudnice i djecu, posebne usluge školske medicine i redoviti pregledi za djecu tijekom cijelog školovanja. Moraju se osigurati i pregledi za otkrivanje bolesti koje uzrokuju visoke stope prerane smrti, i to po mogućnosti sustavno (*inter alia*, Zaključci 2003., Slovenija, str. 489).

Sljedeće bi izvješće stoga trebalo sadržavati iscrpne informacije o sustavu zdravstvenog prosvjeđivanja u školama i zdravstvenom informiranju namijenjenom široj javnosti (sadržaj, metode, osoblje i učestalost) kao i o uslugama savjetovanja i pregleda za trudnice, predškolsku djecu i širu javnost te o službama školske medicine (osoblje i učestalost pregleda).

Dok ne dobije te informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 3. – Sprječavanje bolesti

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u hrvatskome izvješću i u kontrolnom izvješću o Hrvatskoj za 2005. godinu što ga je izradila Europska komisija¹.

Sprječavanje otklonjivih rizika

Smanjenje rizika za okoliš

Odbor općenito pita kako se osigurava sudjelovanje javnosti u procesu odlučivanja o pitanjima okoliša, ima li zemlja strategiju očuvanja okoliša koja se redovito ažurira i provode li se istraživanja o učincima zagađenja na okoliš.

Zagađenje zraka. Hrvatski Zakon o zaštiti zraka donesen je 2004. godine i njime je u domaće pravo prenesen veći dio Direktive EU-a o kakvoći vanjskoga zraka². Uspostavljena je nacionalna mreža za praćenje kakvoće zraka koja se sastoji od 123 postaje. Odbor pita je li istovremeno uspostavljen i sustav javnog informiranja i upozoravanja.

Hrvatska je 1996. ratificirala Konvenciju Ujedinjenih naroda o klimatskim promjenama (Konvencija iz Rija). Odbor konstatira da će se, prema navodima Europske komisije, morati uložiti napori s ciljem smanjenja rastućih emisija stakleničkih plinova u Hrvatskoj kako bi se ostvario cilj zacrtan za Hrvatsku za razdoblje 2008.-2012. Odbor traži da bude izvještavan o razvoju događaja, a osobito o svim koracima poduzetim radi poboljšanja koordinacije između vladinih tijela glede pitanja okoliša.

¹ S internetske stranice Europske komisije (<http://ec.europa.eu/comm/enlargement/croatia/index.htm>).

² Direktiva Vijeća 96/62/EZ od 27. rujna 1996. o procjeni i upravljanju kakvoćom vanjskog zraka, Službeni list br. L 296 od 21/11/96, str. 0055-0063.

Zagađenje vode. Godine 2004. donesen je Pravilnik o zdravstvenoj ispravnosti vode za piće čime je dovršen proces prijenosa direktive EU-a o vodi za piće¹ u domaće pravo. Hrvatska ima značajnu ulogu i u Dunavskoj i crnomorskoj inicijativi, te u DABLAS-u, radnoj skupini osnovanoj radi poticanja suradnje u upravljanju problemima vezanim za vodu u regiji.

Zagađenje bukom. Nacionalni pokazatelji buke utvrđeni su pravilnikom iz 2004. o najvišim dopuštenim razinama buke u sredinama u kojima ljudi rade i borave. Odbor traži da se u buduća izvješća uvrste informacije o provedbi mjera za sprječavanje buke, a osobito o:

- provedbi sustava praćenja buke i kartama buke;
- sprječavanju buke na lokalnoj razini povezane s komercijalnim djelatnostima, garažama, restoranima, praonicama, itd.
- aktivnostima suzbijanja buke koju uzrokuje gradski prijevoz i zračne luke;
- postojanju ili pokretanju epidemioloških studija o zdravstvenim problemima povezanim s bukom.

Azbest. Dana 1. siječnja 2006., dakle izvan izvještajnoga razdoblja, zabranjena je uporaba azbesta, jer je ta tvar dodana na popis toksičnih materijala što ga objavljuje Ministarstvo zdravstva. Zabrana se odnosi na proizvodnju, promet i uporabu azbesta i proizvoda koji sadrže azbest. Odbor smatra da te mjere predstavljaju korak naprijed prema usklađenosti s člankom 11. stavkom 3., koji poziva na donošenje politike koja zabranjuje uporabu, proizvodnju i prodaju azbesta i proizvoda koji ga sadrže (Portugal, Zaključci XVII-2, str. 685-689). Da bi mogao odrediti je li stanje usklađeno, Odbor još mora znati jesu li vlasnici stambenih zgrada i javnih zgrada obvezni provjeriti ima li u njihovim nekretninama azbesta.

Nuklearne opasnosti za zajednice u blizini nuklearnih elektrana. Hrvatska nema niti jednu nuklearnu elektranu. Ipak, nacionalno elektroprivredno poduzeće suvlasnik je nuklearne elektrane Krško u Sloveniji. Godine 2003. Hrvatska i Slovenija potpisale su sporazum o poslovanju i razgradnji te elektrane. Godine 2003. Donesen je Zakon o nuklearnoj sigurnosti koji primjenjuje međunarodne standarde, a osobito preporuke Međunarodne agencije za atomsku energiju. Godine 2005. s radom je započeo Državni zavod za nuklearnu sigurnost. Odbor traži da mu se potvrdi jesu li utvrđene granične doze radijacije i jesu li one u skladu s preporukama Međunarodne komisije za zaštitu od zračenja iz 1990. godine

Sigurnost hrane

U izvješću se navodi kako u Hrvatskoj djeluje sustav praćenja zdravstvene ispravnosti hrane. Ispitivanja provode ovlaštene laboratoriji koji Zavodu za javno zdravstvo moraju podnositi izvješća, šaljući im rezultate svaka tri mjeseca. Odbor traži iscrpnije informacije. Odbor konstatira da, da bi se uskladile s člankom 11. stavkom 3., države moraju donijeti nacionalne propise kojima se utvrđuju provedivi standardi higijene hrane koji vode računa o znanstvenim podacima, te da moraju uspostaviti i održavati mehanizme za praćenje poštivanja tih standarda u čitavom

¹ Direktiva Vijeća 98/83/EZ od 3. studenoga 1998. o kakvoći vode namijenjene ljudskoj potrošnji, Službeni list br. L 330 od 5.12.98, str. 32-54.

lancu proizvodnje hrane, provoditi i ažurirati sustavne mjere prevencije, a osobito putem označavanja, te pratiti pojavu bolesti koje se prenose hranom (vidi, *inter alia*, Zaključci XVII-2, Belgija, str. 73-76).

Mjere za suzbijanje pušenja, alkoholizma i ovisnosti o drogama

Na temelju naprijed navedenog izvješća Europske komisije, Odbor konstatira da je Zakon o ograničavanju uporabe duhanskih proizvoda iz 1999. općenito u skladu s Direktivom EU-a o duhanskim proizvodima¹. Zakonom se uvodi i zabrana oglašavanja duhana i pušenja na javnim mjestima, utvrđuje se najniža dob za kupnju duhanskih proizvoda i navode mjere za suzbijanje pušenja. Odbor traži informacije o dopuštenom sadržaju nikotina, katrana i ugljičnog monoksida i upozorenjima o štetnosti duhana za zdravlje. Odbor naglašava da on ocjenjuje je li preventivna politika države djelotvorna u rješavanju pitanja ponude duhana tako što kontrolira čimbenike kao što su proizvodnja, distribucija, oglašavanje i cijene (vidi, *inter alia*, Zaključci XVII-2, Latvija, str. 500-505), te traži da se u sljedeće izvješće uvrste statistički podaci o kretanju potrošnje duhana.

Odbor traži i informacije o preventivnim i zaštitnim mjerama koje se poduzimaju u zakonodavstvu i praksi za suzbijanje alkoholizma i ovisnosti o drogama.

Preventivne mjere

Epidemiološko praćenje

Odbor naglašava da, kad ocjenjuje sposobnost države da reagira na izbijanje zaraznih bolesti, on promatra čimbenike kao što su mehanizmi praćenja i prijavljivanja bolesti, posebno postupanje u slučajevima AIDS-a te hitne mjere za rješavanje epidemija (vidi, *inter alia*, Zaključci 2005., Rumunjska, str. 603-606).

Prema izvješću, Zakon o zaštiti pučanstva od zaraznih bolesti sadrži mjere za rješavanje problema epidemija. Odbor pita kakva je situacija u pogledu uspostave sustava za izvješćivanje i prijavljivanje bolesti i postupanja u slučajevima AIDS-a.

Cijepljenje

Prema naprijed spomenutom Zakonu, cijepljenje je obvezno za sljedeće bolesti: tuberkuloza, difterija, tetanus, dječja paraliza, hripavac, ospice, zaušnjaci, rubeola, hepatitis B i haemophilus influenzae tipa B. Prema naprijed spomenutim podacima UNICEF-a, u 2004. je godini procijepljenost djece u dobi od jedne godine bila od 93% do 98% za većinu tih bolesti. Odbor smatra da je u tom pogledu stanje u skladu s Poveljom.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

¹ Direktiva Vijeća 89/622/EZ od 13. studenoga 1989. o približavanju zakona, propisa i administrativnih odredaba država članica glede označavanja duhanskih proizvoda, Službeni list br. L 359 od 8.12.1989., str. 0001-0004.

Članak 13. – Pravo na socijalnu i medicinsku pomoć

Stavak 1. – Odgovarajuća pomoć za svaku osobu u potrebi

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u hrvatskome izvješću.

Prema članku 57. stavku 1. Ustava Republike Hrvatske, slabim, nemoćnima i drugim, zbog nezaposlenosti ili nesposobnosti za rad, nezbrinutim osobama država osigurava pravo na pomoć za podmirenje osnovnih životnih potreba. Zakon koji uređuje socijalnu pomoć je Zakon o socijalnoj skrbi br. 73/97, izmijenjen i dopunjen Zakonom br. 103/03.

Članak 58. Ustava iz 1997. svakome jamči pravo na zdravstvenu zaštitu. Medicinska se pomoć pruža u kontekstu sustava zdravstvenog osiguranja (Zakon o zdravstvenom osiguranju br. 1587/01).

Razina pomoći i kriteriji za stjecanje prava

Prema naprijed spomenutom Zakonu, davanja socijalne pomoći dodjeljuju se radi podmirenja osnovnih životnih potreba osobama koje se ne mogu uzdržavati zbog razloga izvan njihove kontrole, te im osiguravaju minimalni životni standard. U tu je svrhu, Zakon uveo diferencijalnu financijske naknadu pod nazivom pomoć za uzdržavanje, kao i druge oblike financijske pomoći i davanja u naravi koje isplaćuju centri za socijalnu skrb iz sredstava državnoga proračuna.

Iznos pomoći za uzdržavanje izračunava se u postotku osnovice koju utvrđuje vlada. U 2003. godini osnovica je iznosila 400 HRK na mjesec (54,90 EUR). U 2004. je godini 52.386 osoba ili obitelji imalo pravo na pomoć za uzdržavanje.

Na pomoć imaju pravo samo one osobe koje same ne mogu ostvariti dostatna sredstva, čak niti prodajom privatne imovine ili drugih sredstava, i koje ne mogu ostvariti uzdržavanje od zakonskog obveznika uzdržavanja. Osnova na temelju koje se izračunava je osobni ili obiteljski dohodak po članu kućanstva u razdoblju od tri mjeseca prije mjeseca podnošenja zahtjeva. U obzir se uzima sav dohodak od plaćenog zaposlenja ili imovine osim pomoći za troškove stanovanja, naknade za tjelesno oštećenje, doplatka za pomoć i njegu, naknade za invalidnost, dječjeg doplatka i subvencija za poljoprivredu, ribolov i šumarstvo.

Radno sposobni se moraju prijaviti Zavodu za zapošljavanje i moraju prihvatiti svaku ponudu za zaposlenje bez obzira na svoje kvalifikacije ili iskustvo, uključujući i privremene ili sezonske poslove. Ako odbiju, naknade se prestaju isplaćivati ili se ukidaju.

Odbor naglašava da je u skladu s člankom 13. povezati socijalnu pomoć sa spremnošću za traženje zaposlenja ili pohađanje profesionalne izobrazbe, sve dok su uvjeti razumni i u potpunosti u skladu s ciljem pronalaženja trajnog rješenja za probleme s kojima je dotična osoba suočena. Osim toga, smanjenje ili obustava davanja socijalne pomoći u skladu je s Poveljom samo ako se time dotičnoj osobi ne uskraćuju sredstva za život (Interpretativna izjava o članku 13., Opći uvod u Zaključke XIV-1, str. 52; Zaključci XIV-1, Francuska, str. 271-273; Zaključci 2006., Estonija). Mora postojati pravo žalbe na svaku odluku o obustavi ili smanjenju davanja (Zaključci XIII-2, Danska,

str. 124-126; Zaključci XIV-1, Francuska, str. 271-273).

Odbor traži da se u sljedećem izvješću navede:

- postoje li razlozi na temelju kojih se može odbiti isplata davanja, a ako postoje, koji su;
- jesu li osigurane mjere za potporu koje osobama pomažu u pronalaženju trajnih rješenja njihovih problema;
- koliki je u ukupnome broju primatelja ili podnositelja zahtjeva udio onih koji su kažnjeni;
- zadržavaju li se sredstva za život u razdoblju dok su kazne na snazi.

Osobe koje su stekle pravo na pomoć za uzdržavanje ili socijalno ugrožene obitelji imaju pravo na jednokratnu pomoć za izgradnju ili adaptaciju stambenog prostora, kupnju građevinskog materijala ili kupnju školskih udžbenika. Jednokratnu pomoć odobrava i njen iznos određuje centar za socijalnu skrb. Jednokratna se pomoć istoj osobi ili istoj obitelji može isplatiti više puta na godinu.

Pomoć za troškove stanovanja isplaćuje se onima koji su stekli pravo na pomoć za uzdržavanje, pod uvjetom da im dom nije iznad određenih standarda. Isplaćuje ju tijelo lokalne samouprave, a namijenjena je podmirenju troškova najma ili komunalnih usluga (električna energija, plin, grijanje, voda, itd.). U 2004. je godini pomoć za troškove stanovanja primilo 25.922 osoba.

Naknade se u određenim okolnostima mogu isplaćivati i za odjeću i hranu.

Odbor konstatira da je Hrvatska ratificirala Protokol iz 1988., koji je Povelji dodao nova prava, ali nije prihvatila članak 4. Protokola (pravo starijih osoba na socijalnu zaštitu). Stoga će Odbor razmotriti zajamčeni dohodak starijih osoba u osvrtu na primjenu članka 13. stavka 1. U vezi s time, Odbor konstatira da ne postoji dobna granica kod stjecanja prava na pomoć za uzdržavanje, koja se isplaćuje i starijim osobama. Prema izvješću, starije osobe i umirovljenici s nedostatnim sredstvima imaju pravo i na doplatak za pomoć i njegu, novčanu naknadu namijenjenu podmirenju troškova nastalih obavljanjem dnevnih aktivnosti i podmirenju osnovnih potreba. Broj ljudi kojima je ta naknada isplaćena u 2004. bio je 48.804.

Odbor je shvatio da se, kad je riječ o medicinskoj pomoći, troškovi liječenja osobe koja traži pomoć automatski pokrivaju iz sustava zdravstvenog osiguranja (osnovne naknade). Odbor traži da se u sljedećem izvješću potvrdi je li to tumačenje točno i da se navede kojim oblicima zdravstvene zaštite te osobe imaju besplatan pristup. U izvješću se navodi da se mogu odobriti jednokratne naknade za kupnju lijekova koje se ne nalaze na listi Hrvatskoga zavoda za zdravstveno osiguranje ili za medicinske postupke koje ne pokriva sustav zdravstvenoga osiguranja.

Iznos pomoći

Kako bi ocijenio stanje tijekom izvještajnoga razdoblja, Odbor prima na znanje sljedeće informacije:

- osnovna naknada; prema MISSCEO-u¹ je u 2003. godini pomoć za uzdržavanje iznosila 100% osnovice (400 HRK ili 54,90 EUR) za samca i 150% osnovice (600 HRK ili 82,35 EUR) za osobu s invaliditetom; 80% (320 HRK ili 44,10 EUR) za odrasle koji žive u obitelji, s time da se povećavala na 110% (440 HRK ili 66,60 EUR) za odrasle osobe s invaliditetom i na 130% (520 HRK ili 71,70 EUR) za trudnice; te 80% (320 HRK ili 44,10 EUR) za djecu mlađu od 7 godina, 90% (360 HRK ili 49,60 EUR) za djecu od 7 do 15 godina i 100% (400 HRK ili 54,90 EUR) za djecu od 15 do 18 godina. Povišenje od 25% (100 HRK ili 13,78 EUR) dodjeljuje se svoj djeci koja žive sa samohranim roditeljem;
- dodatne naknade: pomoć za troškove stanovanja iznosi 50% mjesečne pomoći za uzdržavanje, tj. 200 HRK ili 27,45 EUR za samca; u 2004. godini dodijeljeno je 627 jednokratnih pomoći, za što je ukupno isplaćeno 94.320 HRK; nema informacija o iznosima doplatka za pomoć i njegu;
- medicinska pomoć: vidi gore;
- granica siromaštva definirana je kao 50% medijana ekvivalentnog dohotka i računa se na temelju Eurostatove granične vrijednosti rizika od siromaštva: u 2003. je godini procijenjena na 169,50 EUR na mjesec.

Odbor također konstatira i da se davanja ne indeksiraju automatski i da je posljednja indeksacija napravljena 1. ožujka 2001.

Odbor smatra da su davanja za socijalnu pomoć za samce očito nedostatna, čak i kad se uzmu u obzir dodatne naknade.

Pravo na žalbu i pravna pomoć

Početne žalbe protiv odluka centara za socijalnu skrb mogu se podnijeti Ministarstvu zdravstva i socijalne skrbi. Žalbe protiv odluka lokalnih vlasti mogu se podnijeti odgovarajućem uredu lokalne uprave. Svatko tko je nezadovoljan određenom odlukom može pokrenuti upravno-sudski postupak.

Odbor traži da se u sljedećem izvješću navede:

- je li moguće podnijeti žalbu upravnom sudu protiv odluke o odbijanju ili obustavi davanja donesene kako bi se sankcionirala osoba koja je odbila ponudu za zaposlenje ili izobrazbu (Zaključci XIII-2, Danska, str. 124-126; Zaključci XIV-1, Francuska, str. 271-273);
- jesu li upravni sudovi nadležni za odlučivanje i o meritumu predmeta i o pravnim pitanjima (tumačenje članka 13., Zaključci XIII-4, str. 56; Zaključci XVIII-1, Mađarska).

Odbor također pita je li na raspolaganju besplatna pravna pomoć koja podnositeljima zahtjeva omogućuje da u cijelosti ostvare svoje pravo na žalbu (Zaključci XVI-1, Irska, str. 356-358).

¹MISSCEO: *Mutual Information System on Social Protection of the Council of Europe*, usporedne tablice o sustavima socijalne zaštite u 13 država članica Vijeća Europe, Australiji, Kanadi i Novom Zelandu, 2005., www.socialcohesion.coe.int/MISSCEO/DisplayAnswerEN.aspx

Osobni domašaj

Socijalna se pomoć u načelu dodjeljuje samo hrvatskim državljanima, osobama bez državljanstva i stranim državljanima sa stalnim nastanjenjem.

Odbor naglašava da prema dodatku Povelji, strani državljani država stranaka koji zakonito prebivaju ili redovito rade na području neke druge države stranke, a nemaju dostatna sredstva, moraju imati osobno pravo na odgovarajuću pomoć ravnopravno s njenim državljanima (Interpretativna izjava o članku 13., Opći uvod u Zaključke XIII-4, str. 56.ff) bez obzira na bilo kakve aranžmane uzajamnosti (Interpretativna izjava o članku 13., Zaključci VII, str. 77-78). Jednakost postupanja mora se jamčiti čim se stranom državljaninu odobri zakonito prebivanje ili redoviti rad na području države stranke. Povelja ne obuhvaća mjere za prihvatanje stranih državljanina na područje država stranaka niti sadrži definiciju prebivanja, a pravila za dodjelu statusa "prebivatelja" prepuštaju se odluci nacionalnih parlamenata. Kao posljedica toga države mogu nametnuti uvjet prebivanja ili boravka u zemlji osobama koje bi imale pravo na jednako postupanje, pod uvjetom da taj uvjet nije očito pretjeran (Zaključci XVIII-1, Češka Republika; Zaključci 2006., Bugarska).

Odbor pita koliko dugo osoba mora prebivati u Hrvatskoj da bi joj se odobrio status trajnog nastanjenja.

Odbor pita i jamči li se državljanima država stranaka jednako postupanje u pogledu medicinske pomoći.

Zaključak

Odbor zaključuje da stanje u Hrvatskoj nije u skladu s člankom 13. stavkom 1. Povelje zbog toga što je socijalna pomoć koja se dodjeljuje osobama koje žive same očito nedostatna.

Stavak 2. – Nediskriminacija u ostvarivanju socijalnih i političkih prava

Odbor konstatira da hrvatsko izvješće ne sadrži informacije o primjeni ovoga članka.

Članak 14. Ustava jamči jednakost bez obzira na razne čimbenike, uključujući i socijalno podrijetlo. Zakon o radu zabranjuje diskriminaciju tražitelja zaposlenja i zaposlenika, u javnom i privatnom sektoru, zbog njihovoga socijalnog podrijetla, imovnog stanja i društvenog položaja (članak 2. stavak 1.). Odbor pita postoje li neki drugi pravni instrumenti koji primateljima pomoći jamče da neće trpjeti, i kao posljedica toga da im se neće smanjiti politička ili socijalna prava, poput prava glasa i pravo kandidiranja na izborima.

Odbor bi želio naglasiti i da se prema članku 13. stavku 2. mora ukloniti svaka diskriminacija osoba koje primaju pomoć koja bi mogla izravno ili neizravno proizići iz neke izričite odredbe (Interpretativne izjave o članku 13., Zaključci I, str. 64 i Opći uvod u Zaključke XIII-4, str. 58-59). Odbor traži da se u sljedećem izvješću opiše stanje u zakonodavstvu i praksi.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 3. – Sprječavanje, uklanjanje ili ublažavanje ugroženosti

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u hrvatskome izvješću.

Socijalne usluge putem kojih se pruža pomoć i savjet osobama bez dostatnih sredstava ili onima koje su u riziku da to postanu pružaju centri za socijalnu skrb; domovi socijalne skrbi i centri za pomoć i njegu.

U Hrvatskoj ima 80 centara za socijalnu skrb, svaki od kojih pokriva više općina, s time da Grad Zagreb ima poseban centar. Oni su vezani za Ministarstvo zdravstva i socijalne skrbi. Tim za davanje osobnih savjeta i pomoći sastoji se od pravnika, psihologa i nastavnika, koji svi moraju imati položen državni ispit. Svi koji obavljaju poslove savjetovanja i pružanja pomoći moraju imati visoku stručnu spremu.

Postoji još i 88 centara za pomoć i njegu, koji pružaju usluge organiziranja prehrane i održavanja osobne higijene i obavljanja kućanskih poslova. Centar te vrste mogu osnovati razna tijela, uključujući tijela lokalne ili regionalne uprave, vjerske zajednice, trgovačka društva i udruge.

Odbor prima na znanje i dostavljene informacije o domovima socijalne skrbi koji pružaju pomoć djeci koju roditelji zanemaruju ili koja imaju poremećaje u ponašanju, kao i tjelesno ili mentalno oštećenim osobama. Odbor ističe da te usluge potpadaju pod druge članke Povelje, tj. članak 17. (pravo djece na zaštitu) odnosno članak 11. (pravo na zaštitu zdravlja).

Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrsti još informacija o centrima za socijalnu skrb i domovima socijalne skrbi. On pita:

- jesu li usluge što ih ti centri pružaju besplatne;
- koja su im sredstva djelovanja na raspolaganju;
- koji se kriteriji primjenjuju na pristup njima;
- mogu li korisnici očekivati da će se njihova situacija pratiti;
- koliko ima osoblja zaduženog za savjetovanje;
- kako se prati kakvoća pruženih usluga.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 4. – Posebna pomoć u kriznim situacijama za osobe koje nemaju prebivalište

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u hrvatskome izvješću.

U izvješću se navodi da se prema Zakonu o socijalnoj skrbi br. 73/97, izmijenjenom i dopunjenom Zakonom br. 103/03, socijalna pomoć pruža samo hrvatskim državljanima, osobama bez državljanstva i stranim državljanima sa stalnim nastanjenjem. Međutim, prema članku 11. stavku 3. Zakona osobe koje ne potpadaju

u tu kategoriju unatoč tome privremeno imaju pravo na socijalnu pomoć ako to zahtijevaju okolnosti.

Odbor ističe da pravo na socijalnu i hitnu medicinsku pomoć, zajamčeno člankom 13. stavkom 4., obuhvaća strane državljane koji zakonito borave na području države stranke, ali bez statusa stalno nastanjene osobe (prema tekstu samoga članka 13. stavka 4.) kao i stranim državljanima koji se nelegalno nalaze u zemlji (pritužba *International Federation of Human Rights Leagues (FIDH) v. France*, br. 14/2003, odluka o osnovanosti od 8. rujna 2004., stavak 32.).

Prema članku 13. stavku 4. države su osobama dužne osigurati dostatnu pomoć u obliku hrane, skloništa i odjeće kako bi se mogle nositi sa stanjem izravne ugroženosti. Od njih se ne traži da primjenjuju mjere osiguranja zajamčenog dohotka iz sustava socijalne zaštite (Interpretativna izjava o članku 13., Opći uvod u Zaključke XIII-4, str. 60-64). Iako potrebe pojedinca moraju biti dovoljno hitne i ozbiljne da bi ovaj mogao ostvariti pravo na pomoć prema članku 13. stavku 4., taj se uvjet ne bi smio preusko tumačiti (Zaključci XIV-1, Nizozemska, str. 572-573).

Pružanje hitne medicinske pomoći mora biti vođeno konkretnim zdravstvenim stanjem dotične osobe (Interpretativna izjava o članku 13., Opći uvod u Zaključke XIV-1, Island, str. 398-399).

Nadalje, pravo stranih državljana na pomoć mora biti u skladu s obvezama država prema Europskoj konvenciji o socijalnoj i medicinskoj pomoći, potpisanoj u Parizu 11. prosinca 1953. To znači da države mogu repatrirati strane državljane zbog toga što trebaju pomoć u skladu s odredbama Konvencije koje se odnose na repatrijaciju. Odbor konstatira da Hrvatska nije ratificirala Konvenciju iz 1953., ali ponavlja da poštivanje članka 13. stavka 4. u pogledu repatrijacije ne ovisi o ratifikaciji Konvencije (Interpretativna izjava o članku 13., Opći uvod u Zaključke XIII-4, str. 60-64).

Da bi mogao ocijeniti je li stanje usklađeno u svjetlu njegovih odluka, Odbor traži da se u sljedećem izvješću odgovori na sljedeća pitanja:

- koji su strani državljani obuhvaćeni člankom 11. stavkom 3. Zakona o socijalnoj skrbi br. 73/97, izmijenjenog i dopunjenog Zakonom br. 103/03?
- na kakvu pomoć imaju pravo strani državljani obuhvaćeni člankom 11. stavkom 3. i o kojim je točno "okolnostima" riječ?
- na koje oblike hitne medicinske pomoći imaju pravo strani državljani obuhvaćeni člankom 13. stavkom 4. Povelje?
- poštuju li se odredbe Konvencije iz 1953. glede repatrijacije, a ako se poštuju, koja je pravna osnova za to i koliko je stranih državljana repatrirano s te osnove?

Odbor također poziva Vladu da odgovori na njegovo pitanje iz općega uvoda u ove Zaključke o socijalnoj i medicinskoj pomoći na koju imaju pravo strani državljani koji nezakonito borave u zemlji.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Članak 14. – Pravo korištenja usluga socijalnih službi

Stavak 1. – Pružanje ili promicanje usluga socijalnih službi

S obzirom na pravo korištenja usluga socijalnih službi predviđeno člankom 14. stavkom 1., stranke su obvezne uspostaviti mrežu socijalnih službi koje ljudima pomažu ostvariti ili zadržati dobrobit i prevladati bilo kakve probleme socijalne prilagodbe. Odbor se osvrće na opći ustroj i djelovanje socijalnih službi prema članku 14. stavku 1.

Socijalne usluge prije svega podrazumijevaju savjetovanje, davanje mišljenja, rehabilitaciju i druge oblike potpore od strane socijalnih radnika, usluge pomoći u kući (pomoć u vođenju domaćinstva, osobna higijena, društvena potpora, dostava obroka), institucionalnu skrb i socijalnu skrb u kriznim situacijama (skloništa). Pitanja poput skrbi o djeci, čuvanja djece, obiteljskog nasilja, obiteljskog posredovanja, posvojenja, skrbi o djeci kod udomitelja ili u instituciji, usluga u vezi sa zlostavljanjem djece, te usluga za starije osobe prvenstveno su obuhvaćene člankom 7. stavkom 10., te člancima 16., 17., 23. i 27. Koordinacijske mjere za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti predmet su članka 30. Revidirane povelje, dok su usluge socijalnog stanovanja i mjere za suzbijanje beskućništva predmet članka 31. Revidirane povelje.

Pružanje usluga socijalnih službi tiče se svih onih koji nisu sposobni izaći na kraj s poteškoćama, a osobito ranjivih skupina i pojedinaca koji imaju neki socijalni problem. Skupine koje su ranjive – djeca, obitelj, starije osobe, osobe s invaliditetom, mladi ljudi s problemima, maloljetni delinkventi, izbjeglice, beskućnici, osobe koje uzimaju alkohol ili drogu, žrtve obiteljskog nasilja i bivši zatvorenici – trebaju biti u mogućnosti u praksi se poslužiti uslugama socijalnih službi. Kako su mnoge od tih kategorija obuhvaćene posebnim odredbama Povelje, Odbor u osvrtu na članak 14. ocjenjuje opću raspoloživost takvih usluga, a za iscrpnu analizu pojedinih usluga koje se pružaju upućuje na te druge odredbe. Ovaj opći osvrt slijedi kriterije spomenute u nastavku glede djelotvornog i jednakog pristupa uslugama, te kakvoće pruženih usluga, kao i pitanja prava korisnika i sudjelovanja.

Pravo na socijalne usluge mora se jamčiti u zakonodavstvu i u praksi. Djelotvorni i jednaki pristup socijalnim uslugama podrazumijeva da:

- je opći kriterij za ostvarenje prava prema kojemu se određuje pristup socijalnim uslugama pomanjkanje osobnih sposobnosti i sredstava za izlaženje na kraj s poteškoćama. Cilj socijalnih usluga je dobrobit pojedinca, njegova sposobnost da postane samostalan i prilagodba socijalnom okruženju;*
- pravo pojedinca na pristup uslugama savjetovanja i davanja mišljenja u socijalnim službama mora se jamčiti svakome tko bi ih mogao trebati. Pristup drugim vrstama usluga može se organizirati prema kriterijima za stjecanje prava, koji pak ne smiju biti previše ograničavajući, a u svakom slučaju moraju osigurati skrb u slučaju hitne potrebe;*
- korisnikova se prava moraju zaštititi: svaka se odluka treba donijeti uz savjetovanje s korisnikom i ne protivno njegovoj volji; trebaju se osigurati pravni*

lijekovi u smislu pritužbe i prava žalbe neovisnom tijelu u hitnim slučajevima diskriminacije i povrede ljudskoga dostojanstva;

- *socijalne se usluge mogu pružati uz naknadu, fiksnu ili promjenjivu, ali naknada ne smije biti tako visoka da sprječava djelotvorni pristup tim uslugama. Osobama koje nemaju dostatna financijska sredstva u smislu članka 13. stavka 1. te se usluge trebaju pružati besplatno;*
- *zemljopisni razmještaj tih usluga mora biti dostatno širok;*
- *korištenje tih usluga ne smije narušavati čovjekovo pravo na privatnost, uključujući i zaštitu osobnih podataka.*

Socijalne službe moraju imati sredstva koja su im potrebna za izvršavanje dužnosti i zadovoljavanje potreba korisnika koje se mijenjaju. To podrazumijeva da:

- *osoblje mora biti kvalificirano i mora ga biti dovoljno;*
- *odluke se moraju donositi što je moguće bliže korisniku;*
- *moraju postojati mehanizmi za nadzor primjerenosti usluga, kako javnih tako i privatnih.*

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

Organizacija socijalnih usluga

U izvješću se navodi da su glavni pružatelji socijalnih usluga centri za socijalnu skrb koji se osnivaju za područje jedne ili više općina ili gradova (trenutačno ima 80 centara diljem zemlje). Centrom za socijalnu skrb upravlja upravno vijeće koje imenuje ministarstvo nadležno za poslove socijalne skrbi.

Centar za socijalnu skrb predlaže, potiče i usklađuje aktivnosti u području socijalne skrbi na lokalnoj razini, surađuje s humanitarnim i nevladinim udrugama koje djeluju s ciljem poboljšanja kvalitete življenja, pružanja pomoći u obnovi stambenih i javnih objekata, rada s djecom i mladeži s posebnim potrebama i koje djeluju za opće dobro.

Među ostalim pružateljima socijalnih usluga nalaze se domovi socijalne skrbi i centri za pomoć i njegu. U Hrvatskoj trenutačno ima 166 domova socijalne skrbi koji pružaju usluge smještaja osobama s invaliditetom, djeci i duševno bolesnima. Neki su domovi namijenjeni i žrtvama obiteljskog nasilja, ovisnicima o drogi i drugim opojnim sredstvima. Osamdeset i osam centara za pomoć i njegu između ostalog pruža usluge dostave gotovih obroka i pomoći u kući.

Pošto je našao malo informacija o položaju starijih osoba, Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste iscrpne informacije o socijalnim uslugama namijenjenim toj skupini¹.

¹ Hrvatska je ratificirala Dodatni protokol uz Povelju, ali nije prihvatila članak 4. (Pravo starijih osoba na socijalnu zaštitu).

U izvješću se navodi da je u tijeku reforma sustava socijalne skrbi, u kojoj se naglasak stavlja na "de-institucionalizaciju" i jačanje suradnje s civilnim društvom. Odbor konstatira da je jedan od elemenata reforme promicanje udomiteljstva umjesto institucionalne skrbi, ali traži da se u sljedeće izvješće uvrsti pregled reformskih mjera.

Odbor bi želio dobiti i statističke podatke o pružanju socijalnih usluga, uključujući i o broju korisnika i izdacima, specificirane po vrstama usluga.

Djelotvorni i jednaki pristup

U izvješću se navodi da se prava iz socijalne skrbi ostvaruju na temelju Zakona o socijalnoj skrbi koji propisuje uvjete i način ostvarivanja tih prava. Postupak u kojem se ostvaruju prava uređen je Zakonom o općem upravnom postupku, a provodi se u skladu sa stručnom metodologijom socijalnog rada.

Odbor konstatira da u drugom stupnju upravnog postupka postoji mogućnost žalbe i da se protiv odluka donesenih u upravnom postupku moguće žaliti Upravnome sudu. Odbor traži da sljedeće izvješće sadrži iscrpnije objašnjenje načina na koji se donose odluke o priznanju prava na socijalne usluge i o tome kako žalbeni postupak funkcionira u praksi. On pita i jesu li korisnici obvezni plaćati kakve pristojbe u postupku ostvarivanja prava na socijalne usluge i kolike su te pristojbe.

I na kraju, Odbor traži da mu se potvrdi jamči li se državljanima drugih država stranaka Povelje jednako postupanje glede pristupa socijalnim uslugama.

Kakvoća usluga

Odbor konstatira da su prema Zakonu o socijalnoj skrbi ustanove socijalne skrbi dužne provoditi unutarnji nadzor svojih ustrojstvenih jedinica i osoblja, dok je ministarstvo nadležno za socijalnu skrb zaduženo za upravni i stručni nadzor nad radom centara za socijalnu skrb i za inspekcijski nadzor nad provedbom akata i drugih propisa na području socijalne skrbi. Odbor traži informacije o tome kako se taj nadzor provodi u praksi i u kojem se opsegu provodi.

Odbor prima na znanje informacije o stručnoj spremi osoblja zaduženog za poslove savjetovanja i osobne pomoći i traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o broju osoblja po kategorijama (socijalni radnici, pravnici, psiholozi, itd.) i u vezi s brojem korisnika.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Stavak 2. – Sudjelovanje javnosti u osnivanju i održavanju službi socijalne skrbi

Prema članku 14. stavku 2. države članice dužne su pružiti potporu volonterskim udrugama koje imaju namjeru osnivati službe socijalne skrbi. To ne mora biti prema

istom modelu i države taj cilj mogu ostvariti na razne načine: mogu promicati osnivanje socijalnih službi kojima zajednički upravljaju javna tijela, privatni koncerni i volonterske udruge, a mogu i pružanje određenih usluga u cijelosti prepustiti volonterskom sektoru. "Pojedinci i volonterske ili druge organizacije" o kojima je riječ u stavku 2. uključuju volonterski sektor, privatne osobe i privatna poduzeća.

Odbor ispituje sve oblike potpore i skrbi spomenute u članku 14. stavku 1., kao i financijsku pomoć ili porezne olakšice u tu istu svrhu. On se također želi uvjeriti da stranke i dalje osiguravaju pružanje usluga koje su dostupne svima na ravnopravnoj osnovi i koje su djelotvorne, u skladu s kriterijima spomenutim u članku 14. stavku 1. Stranke se osobito moraju pobrinuti za odgovarajuću koordinaciju javnih i privatnih usluga i da zbog broja uključenih pružatelja ne trpi učinkovitost. Da bi se mogla kontrolirati kakvoća usluga i osigurati prava korisnika, kao i poštivanje ljudskoga dostojanstva i temeljnih sloboda, potreban je djelotvoran preventivni i reparativni nadzorni sustav.

Članak 14. stavak 2. od država zahtijeva i da ohrabruju pojedince i organizacije da preuzmu određenu ulogu u održavanju službi. Odbor razmatra mjere koje se poduzimaju radi jačanja dijaloga s civilnim društvom na područjima politike socijalne skrbi koja utječu na usluge socijalne skrbi. U to su uključene mjere za promicanje zastupljenosti određenih skupina korisnika u tijelima u kojima su zastupljene i javne vlasti, te mjere kojima se promiče savjetovanje korisnika o pitanjima koja se tiču organizacije raznih socijalnih službi i pomoći što ju one pružaju.

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u hrvatskome izvješću.

Zakon o socijalnoj skrbi iz 1997. proširio je opseg aktivnosti koje mogu obavljati privatne i nevladine organizacije na području pružanja socijalnih usluga. Odbor prima na znanje i da je Zakonom o humanitarnoj pomoći također poboljšana suradnja sa sektorom civilnoga društva, i to osobito uvođenjem posebnog pravnog statusa za humanitarne organizacije koji, primjerice, podrazumijeva carinske, porezne i druge povlastice.

Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste iscrpne informacije o naravi i opsegu socijalnih usluga što ih pružaju privatni i nevladini činitelji. Osim toga, želio bi dobiti informacije i o sljedećim pitanjima:

- koje postupke moraju nevladine organizacije i drugi nedržavni pružatelji usluga proći i koje uvjete moraju ispuniti da bi postali pružatelji usluga, te kako se prate njihove aktivnosti;
- jamči li se djelotvoran i ravnopravan pristup socijalnim uslugama što ih pružaju nedržavni pružatelji i kako se on jamči;
- jesu li predstavnici civilnoga društva uključeni u izradu javnih politika socijalnih usluga i kako su uključeni.

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Članak 16. – Pravo obitelji na socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Socijalna zaštita obitelji

Stanovi za obitelji

Budući da se članak 16. odnosi na održavanje obiteljskih veza, Odbor prema ovome članku pitanje stanovanja razmatra samo sa stajališta obitelji, što znači domaćinstva sastavljenog od roditelja, uključujući i samohrane roditelje, s djecom, te mladih parova koji će vjerojatno imati djecu. On stoga, između ostalog, razmatra raspoloživost stanova odgovarajuće veličine za obitelji u javnim zgradama i programima socijalnih stanova, te postoje li posebne pogodnosti za obitelji, uključujući potpore i druge oblike financijske pomoći za kupnju ili izgradnju obiteljskih stambenih jedinica, porezne olakšice u vezi s otplatom stambenih kredita, subvencionirani zajmovi za one koji kupuju prvi stan, subvencioniranje najamnine za obitelji, te doplaci za stanovanje¹.

Odbor konstatira da Zakon o poticanoj stanogradnji iz 2000. predviđa program stanogradnje što ga financira država, a koji obuhvaća veliki broj gradova i županija. Taj program ima za cilj postići da se novi stanovi grade po cijeni ne većoj od 910 EUR po četvornome metru u kombinaciji s povoljnim uvjetima kreditiranja za obitelji zainteresirane za kupnju.

Odbor pita koje su mjere uvedene kako bi se ohrabrila izgradnja stambenih jedinica prikladnih za obitelji. Također pita je li obiteljima na raspolaganju pomoć za stanovanje.

Osim toga, Odbor traži opširne informacije i o stambenoj situaciji Roma, koje će razmotriti u svjetlu načela za tumačenje članka 16. opisanih u općem uvodu.

Ustanove za skrb o djeci

Da bi se uskladile s člankom 16. (Zaključci XVII-1, Turska, str. 488), zemlje moraju osigurati raspoloživost ustanova za cjelodnevnu skrb o djeci po cijeni koju roditelji mogu podnijeti, u dostatnom broju s obzirom na broj djece mlađe od 6 godina i u skladu s odgovarajućim standardima u smislu prostora, omjera osoblja i djece i izobrazbe osoblja.

Prema izvješću je gotovo 35% djece iz dotične dobne skupine (92.280) bilo upisano u redovite predškolske programe (od pet do deset sati na dan), a još 25% njih u kraće programe.

U 2004. godini bile si samo 503 predškolske ustanove, kako javne tako i privatne. Odbor konstatira da postoje posebni programi za djecu pripadnike nacionalnih manjima (1.834 djece u predškolskim programima), djecu s teškoćama u razvoju (639 u posebnim programima i 1.411 s lakšim teškoćama u razvoju) i darovitu djecu

¹ Odluka od 10. listopada 2005. o dopuštenosti Zajedničke pritužbe br. 31/2005 *ERRC v. Bulgaria*, § 9.

(481 u vrtićima). Postoje i usluge i programi čuvanja djece nakon nastave i tijekom praznika, koje djelomično financiraju lokalne vlasti.

Odbor konstatira da se gotovo 5.000 djece ne može uključiti u predškolske programe zbog pomanjkanja mjesta. U izvješću se spominju i drugi problemi povezani s financiranjem usluga predškolskoga odgoja. Odbor traži dodatne informacije o planiranim mjerama za poboljšanje stanja.

Odbor konstatira i da nema propisa o kvalifikacijama osoblja koje radi u centrima za skrb o djeci. Da bi stanje bilo u skladu s člankom 16. Povelje, osoblje koje radi u centrima za skrb o djeci treba imati odgovarajuće kvalifikacije. Stoga pita postoje li planovi kojima bi se ispunila ta praznina i/ili pratila kakvoća pruženih usluga.

U izvješću se navodi da roditelji plaćaju negdje od 30 do 40% troškova cjelodnevne skrbi o djeci. Odbor pita je li na raspolaganju financijska pomoć.

Obiteljska savjetovališta

Prema članku 16., obitelji moraju imati mogućnost obratiti se odgovarajućim socijalnim službama, osobito kad se nalaze u poteškoćama. Države prije svega moraju ustrojiti obiteljska savjetovališta i službe za psihološku pomoć kako bi pomogle osobama koje podižu djecu.

Takve službe postoje na nekoliko područja, uglavnom od 2004. ili 2005., a 2004. vlada je pokrenula program planiranja obitelji i zaštite trudnica.

Sudjelovanje udruga koje predstavljaju obitelji

Kako bi se osiguralo da se u oblikovanju obiteljske politike u obzir uzmu i mišljenja obitelji, odgovarajuće se vlasti trebaju savjetovati sa svim organizacijama koje predstavljaju obitelji.

Prema izvješću, prilikom izrade politika uzimaju se u obzir mišljenja obitelji.

Pravna zaštita obitelji

Prava i dužnosti bračnih drugova

Prema članku 16. bračni drugovi moraju biti potpuno izjednačeni u pravima i dužnostima, osobito kad je riječ o vlasništvu, uporabi i upravljanju imovinom, roditeljskoj skrbi i upravljanju imovinom djece. Kada dođe do nepopravljivih poremećaja u obiteljskim odnosima, članak 16. zahtijeva osiguranje pravnih mjera za rješavanje sukoba između bračnih drugova, osobito onih koji se tiču djece, a koji se odnose na skrb i uzdržavanje, oduzimanje i ograničavanje roditeljskih prava, povjeravanje djeteta na čuvanje i odgoj, te pravo djeteta da izrazi svoje mišljenje u postupku koji ga se tiče¹.

¹ Zaključci XIV-1, Ujedinjena Kraljevina, str. 699-702.

Odbor konstatira da Obiteljski zakon (Narodne novine br. 116/03) u članku 2. utvrđuje načelo jednakosti žene i muškarca, načelo zaštite dobrobiti djeteta i zajedničke odgovornosti roditelja za podizanje djeteta.

Kad je riječ o mjerama za rješavanje sukoba između bračnih drugova, Odbor konstatira da se, osim razvoda, predviđa posebni postupak pred centrom za socijalnu skrb u slučajevima kad bračni drugovi prestaju živjeti zajedno, ali se nemaju namjeru razvesti.

Mišljenje djeteta se u postupcima za rješavanje sporova između bračnih drugova uzima u obzir samo ako je to potrebno. Odbor pita namjerava li se proširiti raspon okolnosti u kojima se uzima u obzir mišljenje djeteta.

Usluge posredovanja

U skladu sa smjernicama o tumačenju članka 16. u općem uvodu u sljedeće zaključke, od država se traži da ustroje službe za obiteljsko posredovanje koje pomažu u rješavanju sporova i osiguravaju da se budući odnosi između roditelja i između roditelja i djece nepotrebno ne naruše. Uzimaju se u obzir uvjeti za pristup tim uslugama, jesu li one besplatne i pokrivaju li cijelu zemlju, te koliko su djelotvorne.

Posredovanje je obvezno u slučaju razvoda. Multidisciplinarni tim stručnjaka socijalne skrbi nastoji pomoći bračnim drugovima u rješavanju pitanja u kojima im se stavovi razilaze. Odbor pita jesu li usluge obiteljskog posredovanja na raspolaganju i prije pokretanja brakorazvodnog postupka i pod kojim uvjetima obitelji imaju na njih pravo.

Obiteljsko nasilje na štetu žena

U skladu sa smjernicama o tumačenju članka 16. u općem uvodu u sljedeće zaključke, države moraju ženama pružiti zaštitu kako u zakonodavstvu (odgovarajuće mjere – uključujući i nalog zabrane približavanja – i kazne za počinitelje, pravičnu naknadu materijalne i nematerijalne štete koju pretrpe žrtve, pravo žrtava – i udruga koje nastupaju u njihovo ime – da svoj slučaj iznesu pred sud i posebne mjere koje se odnose na ispitivanje žrtava na sudu) tako i u praksi (evidentiranje i analiza pouzdanih podataka, izobrazba, i to osobito za policijske službenike, te usluge za smanjenje rizika nasilja, pružanje potpore žrtvama i njihovo rehabilitiranje)¹.

O tome nisu dostavljene odgovarajuće informacije, pa se Odbor nada da će ih biti u sljedećem izvješću.

Ekonomska zaštita obitelji

Pregled obiteljskih naknada

Obiteljske se naknade pružaju u obliku doplatka za djecu uređenog Zakonom o doplatku za djecu. Podnositelj zahtjeva mora živjeti s djetetom u istom kućanstvu, biti njegov biološki roditelj, udomitelj odnosno poočim ili pomajka, skrbnik odnosno djed

¹ Opći uvod u Zaključke XVIII-1 i 2006.

ili baka, mora u stvarnosti uzdržavati dotično dijete i ispunjavati uvjet cenzusa, koji se temelji na neto mjesečnom dohotku i broju osoba u obitelji. Prema MISSCEO-u¹, za mjesečni dohodak do 665,20 HRK (91,60 EUR), doplatak za djecu iznosi 299,34 HRK (41 EUR). Od 665,20 do 1.330,40 HRK (91,60 do 155.65 EUR), doplatak iznosi 166,30 HRK (oko 23 EUR). Doplatak se isplaćuje i obiteljima samohranih roditelja, djeci bez roditelja i djeci s invaliditetom. Odbor pita koliki je udio obitelji koje primaju doplatak za djecu.

Odbor konstatira i da ima još oblika financijske pomoći za obitelji poput naknada za porodni dopust i poreznih olakšica.

Obiteljske naknade u dostatnom iznosu

Odbor smatra da, da bi bio u skladu s člankom 16., doplatak za djecu mora biti primjereni dodatak dohotku koji čini značajan postotak medijana mjesečnog ekvivalentnog neto dohotka. Granica siromaštva definirana je kao 60% medijana ekvivalentnog dohotka. Odbor prima na znanje brojčane podatke iz izvješća i iz MISSCEO-a koji se odnose na različite razine osnovnog doplatka za djecu. Međutim, u pomanjkanju informacija o granici siromaštva definiranoj prema Eurostatu, ne može odrediti je li stanje u Hrvatskoj u skladu s Poveljom. Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste relevantne informacije, osobito o medijanu ekvivalentnog dohotka.

Ranjive obitelji

Prema MISSCEO-u, dječji se doplatak isplaćuje hrvatskim državljanima ili osobama s prebivalištem u Hrvatskoj i stranim državljanima stalno nastanjenim u Hrvatskoj barem tri godine.

Odbor podsjeća da, prema članku 12. stavku 4., svako dijete koje boravi u određenoj zemlji ima pravo na isplatu obiteljskih davanja ravnopravno s državljanima dotične zemlje. Odbor podsjeća i da je, kad je riječ o davanjima koja se temelje na doprinosima, propisivanje obveznog prebivanja dotičnoga djeteta na području države u skladu s člankom 12. stavkom 4. i njenim Dodatkom. Unatoč tome, Odbor pridržava pravo ocijeniti je li taj uvjet razmjerni cilju koji se nastoji ostvariti. Smatra da se njegova pravila o tumačenju primjenjuju *mutatis mutandis* na članak 16.

Odbor je već ustvrdio da je propisivanje uvjeta jednogodišnjeg prebivanja za isplatu redovnih doplataka i trogodišnjeg prebivanja za isplatu dodatnih doplataka pretjerano (Zaključci XVIII-1, Danska, str. 115). Odbor, stoga, nalazi da je uvjet trogodišnjeg prebivanja u Hrvatskoj za stjecanje prava na redovni doplatak za djecu pretjeran i da stanje nije u skladu s Poveljom.

Kad je riječ o poreznim olakšicama, hrvatski državljani s prebivalištem u Hrvatskoj imaju prema izmijenjenom Zakonu o porezu na dohodak pravo na porezne olakšice. Osnovna osobna porezna olakšica je 1.500 HRK (207 EUR) na mjesec odnosno 18.000 HRK (2.478 EUR) na godinu. Taj se iznos zatim može mijenjati ovisno o broju djece (do 18. godine života ako su na redovnom školovanju i u slučaju djece s

¹ MISSCEO: *Mutual Information System on Social Protection of the Council of Europe*, usporedne tablice o sustavima socijalne zaštite u 13 država članica Vijeća Europe, Australiji, Kanadi i Novom Zelandu, 2005., www.socialcohesion.coe.int/MISSCEO/DisplayAnswerEN.aspx

invaliditetom, sve dok invaliditet traje), a i prema kriteriju prebivališta i područja prebivanja. Odbor pita postoje li i druge odredbe koje osiguravaju jednako postupanje prema hrvatskim državljanima i državljanima ostalih država koje su stranke Povelje.

Zaključak

Odbor zaključuje da stanje nije u skladu s člankom 16. Povelje, jer zbog pretjeranog uvjeta u vezi s prebivanjem nije osigurano jednako postupanje prema državljanima drugih država stranaka u pogledu isplate obiteljskih davanja.

Članak 17. - Pravo majke i djeteta na socijalnu i ekonomsku zaštitu

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

Pravni status djeteta

Odbor prima na znanje informacije iz izvješća koje se odnose na utvrđivanje očinstva i majčinstva, a prima na znanje i informacije o posvojenju. Odbor pita imaju li posvojena djeca pravo na informacije o svojoj biološkoj obitelji. Pita i gdje odluke o posvojenju moraju donositi sudovi.

U Hrvatskoj ni na jednom području nema diskriminacije između djece rođene u braku i izvanbračne djece.

Djeca u društvenoj skrbi

Odbor podsjeća da se prema članku 17. Povelje svako smanjenje ili ograničenje roditeljevog prava na skrb o djetetu treba temeljiti na kriterijima utvrđenim zakonodavstvom i da ne bi trebalo ići dalje od onoga što je potrebno za zaštitu i najbolje interese djeteta i rehabilitaciju obitelji (Opći uvod u Zaključke XV-2, str. 29). Prema izvješću, Obiteljski zakon iz 1998. propisuje da se svako oduzimanje roditeljskih prava mora provesti u sudskom postupku. U takvom postupku dijete ima prava da ga posebno zastupa skrbnik.

U Hrvatskoj se djeca bez roditeljske skrbi mogu smjestiti kod skrbnika, u udomiteljsku obitelj ili u dom socijalne skrbi. Odbor podsjeća da se prema članku 17. dugotrajna skrb o djetetu izvan njegovoga doma treba provoditi prvenstveno kod udomiteljskih obitelji prikladnih za njegovo podizanje, a u ustanovama samo ako je to potrebno (Opći uvod u Zaključke XV-2, str. 30).

Odbor stoga pita koliko ima djece bez roditeljske skrbi i koliko je od ukupnog broja te djece smješteno kod skrbnika, u udomiteljsku obitelj ili ustanovu.

Odbor podsjeća da prema članku 17. djeca smještena u ustanovu imaju pravo na najvišu razinu zadovoljenja svojih emocionalnih potreba i fizičke dobrobiti, kao i na posebnu zaštitu i pomoć. Takve ustanove moraju osigurati uvjete za promicanje svih vidova djetetova odrastanja. Smještajne jedinice u ustanovama za skrb o djeci trebaju biti takve veličine da nalikuju na kućno okruženje što znači da u njih u načelu ne bi trebalo biti smješteno više od 10 djece (Zaključci XVII-2, str. 84, Belgija, na primjer, Zaključci 2005., str. 474, Moldova).

Pravilnik o vrsti doma za djecu i doma za odrasle osobe i njihovoj djelatnosti, te uvjetima glede prostora, opreme i potrebnih stručnih i drugih djelatnika doma socijalne skrbi iz 1999. propisuje minimalne standarde koje moraju ispunjavati ustanove za smještaj djece i odraslih osoba.

Njime se utvrđuju prostorni uvjeti koji ovise o broju i vrsti korisnika, kao i uvjeti u pogledu opreme, te stručnih djelatnika i djelatnika za njegu korisnika. Stručni djelatnici u domovima za djecu gotovo su u pravilu djelatnici s višom ili visokom naobrazbom.

Odbor traži dodatne informacije o sadržaju tog Pravilnika, kao i informacije o tome kako se djeci koja žive u ustanovama jamče temeljna prava i slobode, poput prava na integritet, privatnost, vlasništvo i druženje s bliskim im osobama.

Nadalje, Odbor bi želio znati i postoji li postupak podnošenja pritužbi zbog skrbi i postupanja prema štíćenicima ustanova i kako neovisna tijela provode nadzor i inspekcijski nadzor nad ustanovama.

Zaštita djece od nasilja, nedoličnog postupanja i zlostavljanja

Članak 17. zabranjuje sve vrste nasilja nad djecom, kako tjelesnog, tako i emocionalnog, te se odnosi na svako nasilje, bez obzira koliko ono bilo blago i u koju je svrhu počinjeno (obrazovnu ili disciplinsku, itd.), te neovisno o identitetu počinitelja (Opći uvod u Zaključke XV-2, str. 29; *World Organisation Against Torture (OMCT) v. Greece*, Kolektivna pritužba br. 17/2003, odluka o osnovanosti, § 32; *OMCT v. Ireland*, Kolektivna pritužba br. 18/2003, odluka o osnovanosti, § 64; *OMCT v. Belgium*, Kolektivna pritužba br. 21/2003, odluka o osnovanosti, § 35).

Dakle, članak 17. odnosi se na tjelesno kažnjavanje i zahtijeva njegovu zakonsku zabranu (uključujući i ukidanje svake obrane ili opravdanja), bez obzira gdje se događalo, u domu, školi, ustanovama ili drugdje (vidi dokumente na koje se naprijed upućuje).

Tjelesno kažnjavanje djece zabranjeno je obiteljskim zakonodavstvom od 1999. Prema članku 88. Obiteljskoga zakona iz 2003., izmijenjenog i dopunjenog 2004., roditelji i ostali članovi obitelji ne smiju dijete podvrgavati ponižavajućim postupcima, duševnom ni tjelesnom nasilju, odnosno zlostavljanju.

Maloljetni delinkventni

Dobna granica kaznene odgovornosti u Republici Hrvatskoj je 14 godina života. Djeca do 14 godina starosti nisu kazneno odgovorna, te ako osoba mlađa od 14 godina počini kazneno djelo mjere prema Obiteljskom zakonu i Zakonu o socijalnoj skrbi isključivo može poduzimati centar za socijalnu skrb.

Prema Zakonu o sudovima za mladež, koji je na snazi od 1. siječnja 1998., maloljetnikom se smatra osoba u dobi od 14 do 18 godina. Ova se skupina maloljetnika s obzirom na mogućnost izricanja sankcija dijeli na dvije podskupine: mlađe maloljetnike u dobi od 14 do 16 godina, te starije maloljetnike u dobi od 16 do 18 godina.

Mlađim se maloljetnicima mogu izreći odgojne mjere i sigurnosne mjere, a starijim maloljetnicima se uz odgojne i sigurnosne mjere može izreći i kazna maloljetničkoga zatvora.

Prema izvješću, u kaznenom sustavu za maloljetnike nastoji se izbjeći diskriminacija i stigmatizacija okrivljenika i stavlja se naglasak na pedagoške mjere i pomoć, obrazovanje i društvenu integraciju maloljetnog delinkventa.

Odbor prima za znanje čitav niz odgojnih mjera koje se mogu izreći, od ukora i naloga za redovito pohađanje škole do smještaja u odgojnu ustanovu. Odbor traži dodatne informacije o kriterijima za dugotrajan smještaj u odgojnu ustanovu.

Sigurnosne mjere su sljedeće: obvezno psihijatrijsko liječenje, obvezno liječenje od ovisnosti, protjerivanje stranca iz zemlje, oduzimanje predmeta, te zabrana upravljanja motornim vozilom starijim maloljetnicima (16 do 18 godina).

Kazna maloljetničkog zatvora je jedina sankcija koja uključuje lišenje slobode, a izriče se maloljetnicima samo za kaznena djela za koja je zakonom propisana kazna zatvora od pet godina ili teža kazna, ako je takvu kaznu potrebno izreći s obzirom na narav i težinu djela te stupanj krivnje.

Kazna maloljetničkog zatvor može se izreći na vrijeme od 6 mjeseci do 5 godina, osim u slučaju kaznenog djela za koje je propisana kazna dugotrajnog zatvora, ili za stjecaj najmanje dva kaznena djela za koja je propisana kazna zatvora teža od deset godina, kada maloljetnički zatvor može trajati do deset godina. Kazna zatvora može se ukinuti.

Kazna maloljetničkog zatvora izdržava se u kaznenom zavodu za maloljetnike, a iznimno u kaznenom zavodu za mlađe maloljetnike ili u posebnim odjelima kaznenih zavoda za punoljetne osuđenike.

Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o broju maloljetnika osuđenih na kaznu zatvora u izvještajnom razdoblju i o broju maloljetnika koji se nalaze u kaznenim zavodima za maloljetnike. Odbor pita i može li se maloljetnicima izreći pritvor do početka postupka, a ako može, koliko vremena najdulje mogu biti pritvoreni.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Članak 1. Dodatnoga protokola iz 1988. – Pravo na jednake mogućnosti i postupanje u pitanjima zapošljavanja i rada bez diskriminacije temeljene na spolu

Odbor prima na znanje informacije iz hrvatskoga izvješća.

Jednaka prava

Pravni okvir za osiguranje nediskriminacije i jednakog postupanja u zaposlenju sastoji se od Kaznenoga zakona (članak 106.), Zakona o radu, Zakona o ravnopravnosti spolova, te Zakona o istospolnim zajednicama (br. 116/03). Osobito Zakon o radu i Zakon o ravnopravnosti spolova uređuju zabranu nediskriminacije osoba koje traže zaposlenje i radnike. Oni zabranjuju izravnu i neizravnu diskriminaciju u pogledu pristupa zaposlenju, stručnog osposobljavanja i izobrazbe, zapošljavanja, otpuštanja, uvjeta rada, uključujući i plaću, napredovanja na poslu i članstva u sindikalnim i radničkim organizacijama. Ništave su odredbe u ugovorima u radu ili kolektivnim ugovorima kojima se krši nediskriminacija.

Zakon o radu dopušta iznimke kad je riječ o stvarnim i odlučujućim uvjetima obavljanja posla i ako je svrha koja se želi postići opravdana i uvjet odmjeran. U njemu se navodi i da se mjere zaštite određenih kategorija radnika, kao što su osobe s invaliditetom, starije osobe, trudnice i žene koje koriste neko od prava iz zaštite majčinstva ne smatraju diskriminacijom.

Slučajevi diskriminacije mogu se rješavati u sudskom postupku pred općinskim sudom. Teret dokazivanja leži na poslodavcu. Ako se predmet tiče radnog odnosa nadležan je općinski sud. Kad je riječ o radnom odnosu državnih službenika i službenika u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave, tužba se podnosi Upravnom sudu. Zakon o ravnopravnosti spolova ovlašćuje pravobranitelja za ravnopravnost spolova da državnome odvjetništvu podnese prijedlog za pokretanje kaznenoga postupka protiv osobe koja je počinila kazneno djelo. Zakon o radu predviđa naknadu štete čiji iznos određuje sud; nisu utvrđene granice mogućih naknada štete.

Ako žrtva diskriminacije smatra da situacija nije riješena, može podnijeti ustavnu tužbu Ustavnome sudu. Ustavni sud ima ovlasti rješavati predmete u vezi s povredama ljudskih prava uključujući i diskriminaciju na radnom mjestu.

Isto tako, pravobranitelj za ravnopravnost spolova može razmatrati slučajeve kršenja načela ravnopravnosti spolova, slučajeve diskriminacije prema pojedincima ili skupinama pojedinaca koje su počinila tijela državne uprave, jedinice tijela lokalne i područne (regionalne) samouprave i druga tijela s javnim ovlastima, zaposleni u tim tijelima i druge pravne i fizičke osobe. Pravobranitelj za ravnopravnost spolova može upozoravati, predlagati i davati preporuke, podnijeti prijavu nadležnom državnom odvjetništvu ili prijedlog za pokretanje postupka Ustavnome sudu.

U izvješću se opisuju i dužnosti ostalih državnih tijela, poput Saborskog odbora za ravnopravnost spolova (koji se uglavnom bavi pripremnim i zakonodavnim poslovima), Ureda za ravnopravnost spolova (osnovanog na temelju Zakona o

ravnopravnosti spolova i zaduženog za koordinaciju, nadzor i razvoj aktivnosti vezanih za ravnopravnost spolova).

Odbor konstatira da Zakon o radu (članak 89.) primjenjuje načelo jednake plaće za jednaki rad ili rad jednake vrijednosti; to znači da je stanje u skladu s Poveljom. Odbor podsjeća da se domaćim pravom mora predvidjeti da se usporedbe plaća i radnih mjesta mogu proširiti izvan izravno uključenog poduzeća ako je to potrebno radi odgovarajuće usporedbe. Odbor to smatra ključnim sredstvom pomoću kojega se osigurava da sustavi ocjene radnih mjesta budu djelotvorni u određenim okolnostima, osobito u poduzećima u kojima uglavnom ili čak isključivo rade žene (Zaključci XVII-2, Češka Republika, str. 112-114, Zaključci XVI-2, Svezak 1, Island, str. 465). Odbor stoga pita je li to slučaj i u hrvatskome zakonodavstvu.

Prema izvješću, naknade za nezaposlenost i mirovine nisu spolno diskriminirajuće. Odbor pita je li zajamčeno jednako postupanje prema muškarcima i ženama u odnosu na sve grane socijalnog osiguranja, osobito kad je riječ o naknadama koje se odnose na radnike koji rade u nepunom radnom vremenu.

Posebne mjere zaštite

Zakon o radu zabranjuje noćni rad žena, uz određene iznimke. Iznimke se u svakom slučaju ne odnose na trudnice i žene koje su nedavno rodile.

Članak 63. Zakona o radu zabranjuje ženama i obavljanje opasnog rada i rada s opasnim radnim uvjetima, poput rada pod zemljom ili pod vodom. Pravilnikom o poslovima na kojima ne smije raditi žena (br. 44/96) određuju se poslovi koje žena ne može obavljati s obzirom na svoje psihičke i tjelesne osobine, a zbog razloga zaštite njezinoga života i zdravlja, kao i onda kad je trudna ili doji.

Odbor podsjeća da se, na temelju Dodatka članku 1. Dodatnoga protokola, odredbe koje se odnose na zaštitu žena ne smiju smatrati diskriminacijom prema ovoj odredbi. On, međutim, smatra da iznimke od načela kakvoće u ime žena moraju biti objektivno opravdane njihovim osobitim potrebama, što nije slučaj s noćnim radom. Temeljno načelo je da ako je noćni rad štetan, on jednako šteti muškarcima i ženama (Zaključci XVII-2, Nizozemska (Aruba), str. 624). Odbor, stoga, smatra da je zabrana noćnog rada žena diskriminirajuća te da stanje nije u skladu s člankom 1. Dodatnoga protokola. Opća zabrana opasnih poslova za žene također nije skladu s Poveljom, osim ako nije opravdana posebnom zaštitom žena u vezi s trudnoćom, porođajem i dojenjem.

Položaj žena u zaposlenju i izobrazbi

Odbor u izvješću ne nalazi informacije o položaju žena u zaposlenju i izobrazbi, a ni o segregaciji na tržištu rada. Prema podacima Eurostata, Odbor konstatira da je u 2004. godini stopa nezaposlenosti žena bila 47,8%, da su žene bile u većini među radnicima-volonterima zaposlenim u nepunom radnom vremenu (11,2%) kao i među radnicima zaposlenim na određeno vrijeme (12,4%). Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste ažurirani brojevi podaci o zaposlenosti žena, a i o nezaposlenosti, o sudjelovanju žena u obrazovanju, izobrazbi i trajnom usavršavanju, o razlici plaća

između spolova, te o segregaciji na tržištu rada. Kad je riječ o razlici plaća između spolova, Odbor pita i jesu li poduzete kakve pozitivne mjere.

Mjere za promicanje jednakih mogućnosti

U izvješću se navodi da je Nacionalni akcijski plan zapošljavanja (2005.-2008.) donesen 2005. godine, tj. izvan izvještajnoga razdoblja. Cilj mu je uklanjanje prepreka koje sprječavaju bolje uključivanje žena na tržištu rada, poticanje ženskog poduzetništva, usklađivanje radnih i obiteljskih obveza. U njemu se nabraja niz mjera. Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o rezultatima koji su postignuti provedbom plana, a osobito u pogledu razlika plaća između spolova. Pita i jesu li poduzete pozitivne mjere za poboljšanje jednakih mogućnosti i koje su to mjere.

Zaključak

Odbor zaključuje da stanje u Hrvatskoj nije u skladu s člankom 1. Dodatnoga protokola uz Povelju zbog toga što je, kao opće pravilo, ženama zabranjen noćni rad i pristup opasnim zanimanjima.

Članak 2. Dodatnoga protokola iz 1988. – Pravo radnika na informiranje i savjetovanje

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u hrvatskome izvješću.

Pravni okvir

Članak 55. stavak 4. Ustava Republike Hrvatske propisuje da zaposleni mogu, u skladu sa zakonom, imati udjela pri suodlučivanju u poduzećima u kojima rade.

Osobni domašaj

Prema članku 139. Zakona o radu, svi radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika, osim radnika zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu. Odbor traži da se u sljedećem izvješću dade procjena udjela radne snage koja u stvarnosti uživa pravo na informiranje i savjetovanje.

Odbor pita i odnose li se zakonske odredbe koje uređuju informiranje i savjetovanje radnika na sve kategorije radnika, uključujući i državljane drugih država stranaka Povelje te odnose li se na sva poduzeća, uključujući i poduzeća što ih kontroliraju javne vlasti.

Materijalni domašaj

Obveza informiranja

Prema članku 130. Zakona o radu poslodavac koji zapošljava više od 20 radnika dužan je donijeti i objaviti pravilnik o radu kojim se uređuje organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom. Pravilnik o načinu objave pravilnika o radu iz 1996. uređuje način objave pravilnika o radu. Ti se pravilnici moraju objaviti i učiniti dostupnima zaposlenicima.

Poslodavac je dužan – pravodobno, istinito i cjelovito – najmanje svaka tri mjeseca obavijestiti radničko vijeće o stanju i rezultatima poslovanja, razvojnim planovima, kretanju i promjenama u plaćama, opsegu i razlozima uvođenja prekovremenog rada i drugim pitanjima osobito važnim za gospodarski i socijalni položaj radnika. Poslodavci osim toga moraju sindikalnim predstavnicima dati informacije važne za ekonomski položaj zaposlenika, kao što su prijedlozi odluka i pravilnika o radu, prijedlozi poslovnih i razvojnih odluka koje utječu na ekonomski i socijalni položaj zaposlenika.

Obveza savjetovanja

Pravilnik o radu što ga donosi i objavljuje poslodavac mora podnijeti bilo sindikalnom predstavniku ili radničkome vijeću. Poslodavac se mora posavjetovati s radnicima o donošenju tog pravilnika, u slučajevima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Prema članku 152. Zakona o radu, prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora sa radničkim vijećem savjetovati o namjeravanoj odluci te mora radničkom vijeću priopćiti podatke važne za donošenje odluke i sagledavanje njezina utjecaja na položaj radnika.

Neke od tih važnih odluka su odluke o:

- donošenju pravilnika o radu,
- prijenosu ugovora o radu na novog poslodavca i očekivanim pravnim i gospodarskim posljedicama za radnike,
- mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu,
- uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada,

Ti se podaci moraju radničkom vijeću dostaviti pravovremeno, tako da mu se omogući da daje primjedbe i prijedloge. Ako sporazumom poslodavca sa radničkim vijećem nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno u roku od osam dana dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci poslodavcu. U slučaju izvanrednog otkaza taj rok je tri dana.

Radničko vijeće obvezno je redovito obavješćivati radnike i sindikate o svome radu te primati njihove poticaje i prijedloge.

Pravila i postupci

Prema članku 140. Zakona o radu radnici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, jednog ili više svojih predstavnika ("radničko vijeće") koji će ih zastupati kod poslodavca. Izabrano radničko vijeće treba redovito obavješćivati radnike o svome radu, primati poticaje i prijedloge radnika izravno od njih na njihovim skupovima i na redovitim sastancima u poduzeću. Postupak utemeljenja radničkoga vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10 posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca.

Ako je poslovanje poslodavca organizirano u više organizacijskih jedinica, radnici mogu organizirati više radničkih vijeća ili glavno radničko vijeće.

Radničko vijeće štiti i promiče interese radnika, sudjelovanjem u odlučivanju i pregovorima s poslodavcem o pitanjima važnima za položaj radnika. Ono također vodi računa o kolektivnim ugovorima, pravilnicima o radu, te drugim propisima koji su doneseni u korist radnika. Radničko vijeće redovito obavještava radnike o svome radu između ostalog i putem skupova radnika, oglasnih ploča, letaka, itd.

Pravni lijekovi

Odbor podsjeća da se prava zajamčena člankom 2. Protokola moraju djelotvorno štiti. Prije svega, radnici moraju imati na raspolaganju pravne lijekove kad se ta prava ne poštuju. Osim toga, moraju postojati sankcije za poslodavce koji ne ispunjavaju svoje obveze prema tom članku.

Odbor pita koji su pravni lijekovi i sankcije primjenjivi u slučaju kad poslodavac prekrši obvezu informiranja i savjetovanja.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor odgađa donošenje zaključka.

Članak 3. Dodatnoga protokola iz 1988. – Pravo radnika da sudjeluju u određivanju i poboljšanju radnih uvjeta i radne okoline

Odbor prima na znanje informacije dostavljene u izvješću Republike Hrvatske.

Članak 55. stavak 4. Ustava propisuje da zaposlenici mogu, u skladu s važećim zakonskim odredbama, sudjelovati u donošenju odluka u poduzeću.

Poglavlje XVIII. Zakona o radu sadrži odgovarajuće odredbe o sudjelovanju zaposlenika u donošenju odluka unutar poduzeća. Na temelju članka 139. Zakona o radu, u poduzećima koja zapošljavaju najmanje 20 zaposlenika, ti zaposlenici imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima, na način i pod uvjetima propisanim Zakonom o radu.

Zaposlenici imaju pravo izabrati na slobodnim i neposrednim izborima, tajnim glasovanjem, jednog ili više svojih predstavnika koji će ih zastupati kod poslodavca u zaštiti i promicanju njihovih prava i interesa. Postupak utemeljenja radničkog vijeća pokreće se na prijedlog sindikata ili najmanje 10 posto radnika zaposlenih kod određenog poslodavca (članak 140. Zakona o radu). Odbor pita koji je udio poduzeća koja ispunjavaju uvjete za utemeljenje radničkih vijeća. Pita i koji je udio poduzeća u kojima su radnička vijeća stvarno i osnovana.

Odbor pita primjenjuju li se naprijed spomenute odredbe Zakona o radu na sve kategorije radnika zaposlenih u svim vrstama poduzeća u privatnome sektoru. On konstatira da zaposlenici u tijelima državne uprave ne potpadaju u domašaj primjene tih odredaba i pita imaju li i zaposlenici u poduzećima kojima upravljaju javne vlasti mogućnost sudjelovati u procesu odlučivanja glede pitanja obuhvaćenih člankom 3. Dodatnoga protokola.

Uvjeti rada, organizacija rada i radna okolina

Radničko vijeće štiti i promiče interese zaposlenika savjetovanjem, suodlučivanjem ili pregovorima o pitanjima važnima za položaj radnika s poslodavcem ili njegovim predstavnikom. Prije donošenja odluke važne za položaj radnika, poslodavac se mora savjetovati s radničkim vijećem i priopćiti mu podatke na kojima se odgovarajuća odluka temelji (članak 152. Zakona o radu). Važne odluke su osobito odluke o donošenju pravilnika o radu (koji uređuje plaće, organizaciju rada, itd.), planu zapošljavanja, premještanju zaposlenika na drugi posao, otpuštanju zaposlenika, očekivanim pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama koje za radnike mogu proizaći u slučajevima prijenosa ugovora o radu na novog poslodavca, mjerama u vezi sa zaštitom zdravlja i sigurnosti na radu, uvođenju nove tehnologije te promjene u organizaciji i načinu rada, planu godišnjih odmora, rasporedu radnoga vremena, noćnome radu, nadoknadama za izume i tehničko unapređenje, donošenju programa zbrinjavanja viška radnika, kao i odluke koje se prema Zakonu o radu ili kolektivnom ugovoru moraju donijeti uz savjetovanje s radničkim vijećem.

Podaci potrebni za donošenje odluke moraju se dostaviti radničkome vijeću potpuno i pravovremeno, tako da vijeće ima priliku dati primjedbe i prijedloge, a kako bi rezultati rasprave stvarno mogli utjecati na donošenje odluke. Ako sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća nije drukčije određeno, radničko vijeće je dužno

u roku od osam dana poslodavcu dostaviti svoje očitovanje o namjeravanoj odluci. Ako se radničko vijeće u tom roku ne očituje, smatra se da nema primjedbi ni prijedloga. Odluke što ih poslodavac donese protivno obvezi savjetovanja ništave su (članak 152. Zakona o radu).

Radničko vijeće obvezno je redovito obavješćivati radnike i sindikate o svome radu te primati njihove poticaje i prijedloge. Na temelju članka 157. Zakona o radu, radničko je vijeće dužno barem dvaput na godinu sazvati skup zaposlenika dotičnoga poduzeća na koje se raspravlja o stanju u poduzeću i njegovome razvoju. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, skup radnika dužan je dvaput na godinu sazvati sâm poslodavac.

U svrhu zaštite i promicanja prava i interesa radnika, radničko vijeće surađuje sa svim sindikatima koji imaju svoje članove zaposlene kod određenoga poslodavca. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, sva prava i obveze koja prema Zakonu o radu pripadaju radničkom vijeću ima sindikalni povjerenik, to jest izabrani sindikalni predstavnik koji zastupa članove sindikata kod poslodavca.

Uz to, radnici mogu imati svoje predstavnike u nadzornom odboru poduzeća (članak 158.a Zakona o radu). Sudjelovanje predstavnika zaposlenika u radu nadzornoga odbora ili drugog odgovarajućeg tijela obvezno je u poduzećima koja zapošljavaju više od 200 radnika i u poduzećima koja su preko 25% u državnom vlasništvu ili u vlasništvu jedinice lokalne i područne samouprave, te u javnim ustanovama, bez obzira na broj radnika zaposlenih u dotičnome poduzeću ili ustanovi. Predstavnika radnika u nadzorni odbor imenuje i opoziva radničko vijeće. Ako kod poslodavca nije utemeljeno radničko vijeće, predstavnika radnika u nadzorni odbor imenuju i opozivaju radnici neposrednim i tajnim glasovanjem, na način propisan Zakonom o radu za izbor radničkog vijeća koje ima samo jednoga člana. Odbor traži da se u sljedećem izvješću navede koja prava ima predstavnik radnika u nadzornome odboru u pogledu sudjelovanja u procesu odlučivanja u poduzeću.

Zaštita zdravlja i sigurnosti

Članak 66. Zakona o zaštiti na radu predviđa da se kod poslodavca koji zapošljava 50 ili više radnika osniva odbor za zaštitu na radu kao savjetodavno tijelo poslodavca. Poslodavac koji zapošljava više od 250 radnika i koji ima više pogona, odnosno pogone na više mjesta izvan sjedišta, obvezan je osnovati središnji odbor za zaštitu na radu čija je zadaća unapređenje stanja zaštite na radu u poduzeću.

Članovi odbora za zaštitu na radu su poslodavac ili njegov ovlaštenik za sigurnost, rukovoditelj službe zaštite na radu ili stručnjak za zaštitu na radu, specijalist medicine rada te povjerenici zaposlenika za zaštitu na radu ili njihov koordinator. Odborom predsjedava poslodavac ili njegov ovlaštenik za sigurnost. Odbor planira i nadzire primjenu pravila zaštite na radu, obavještavanje i obrazovanje iz zaštite na radu, vodi politiku sprječavanja ozljeda na radu i profesionalnih bolesti i potiče stalno unapređivanje zaštite na radu.

Kod poslodavca koji zapošljava 20 ili više radnika oni između sebe biraju ili imenuju povjerenika za zaštitu na radu. Osim toga, povjerenik za zaštitu na radu bira se ili

imenuje bez obzira na broj radnika svagdje gdje to zahtijevaju uvjeti rada, kao na primjer u slučaju povećane opasnosti za sigurnost i zdravlje radnika u poduzeću.

U izvješću se dalje navodi da sindikat ili sindikati mogu pod naprijed navedenim uvjetima imenovati svog povjerenika za zaštitu na radu ukoliko je to predviđeno kolektivnim ugovorom. Sindikalni povjerenici za zaštitu na radu imaju ista prava i obveze kao i izabrani povjerenik.

Zadatak je povjerenika za zaštitu na radu da djeluje u interesu radnika na području zaštite na radu, te da prati primjenu propisa i mjera koje su naređene u odnosu na radnu sredinu u kojoj je izabran. Povjerenik za zaštitu na radu također sudjeluje u planiranju unapređivanja uvjeta rada, uvođenju nove tehnologije i novih tvari u radni i proizvodni proces i potiče poslodavca i njegove ovlaštenike za sigurnost na primjenu pravila zaštite na radu. On se obavještava o svim promjenama od utjecaja na sigurnost i zdravlje radnika, ima pravo uvida u dokumentaciju koja se odnosi na sigurnost i zdravlje radnika i prima primjedbe radnika na primjenu propisa i provedbu mjera zaštite na radu. Povjerenik može izvijestiti inspektora o svojim zapažanjima i zapažanjima zaposlenika čiji je povjerenik, prisustvovati inspekcijskim pregledima i očitovati se na činjenično stanje koje utvrdi inspektor. Osim toga, kad ocijeni da su ugroženi život i zdravlje zaposlenika, povjerenik može pozvati inspektora da obavi inspekcijski nadzor ako poslodavac to propusti ili odbije učiniti. Odbor pita ima li inspektor zakonsku obvezu obaviti inspekcijski nadzor na zahtjev povjerenika za zaštitu na radu.

Organizacija društvenih i društveno-kulturnih usluga i pogodnosti

Odbor podsjeća da članak 3. Dodatnoga protokola ne zahtijeva od poslodavaca da svojim zaposlenicima ponude društvene i društveno-kulturne usluge i pogodnosti, ali traži da se radnicima omogući sudjelovanje u njihovom organiziranju kad su takve usluge i pogodnosti uspostavljene. Odbor traži da se u sljedećem izvješću dadu informacije o tome.

Provedba

Na temelju članka 158. Zakona o radu, iako nema pravnu osobnost, radničko vijeće može tužiti ili biti tuženo na temelju ovlaštenja, odnosno obveza utvrđenih tim ili drugim zakonom, drugim propisom ili kolektivnim ugovorom. Sindikati imaju pravnu osobnost na temelju članka 175. Zakona o radu. Odbor nadalje konstatira, prema članku 240. Zakona o radu, da nadzor nad primjenom tog Zakona i na temelju njega donesenih propisa, te nad primjenom drugih zakona i propisa koji uređuju odnose između poslodavaca i radnika, obavlja tijelo državne uprave nadležno za poslove inspekcije rada, ako zakonom nije drukčije određeno. Odbor prema tome pretpostavlja da radnička vijeća i sindikati mogu pred nadležnim sudovima ili upravnim tijelima pokretati postupke u vezi s bilo kojom povredom prava radnika na sudjelovanje, pa bi želio da se u sljedećem izvješću potvrdi je li ta pretpostavka točna. Odbor pita koji su u tom smislu sudovi i upravna tijela nadležni i koji su pravni lijekovi na raspolaganju.

Na temelju članka 247. Zakona o radu, poslodavcu se može izreći novčana kazna u iznosu od 31.000 do 60.000 HRK (4.276 do 8.276 EUR) ako pravilnik o radu donese

prije nego se savjetovao s radničkim vijećem (članak 131. stavak 1.), ako onemogući radnike u izboru radničkoga vijeća (članak 140.), ako ne obavještava radničko vijeće o pitanjima o kojima ga je dužan obavijestiti (članak 151.), ako se sa radničkim vijećem ne savjetuje o pitanjima o kojima se je dužan savjetovati (članak 152.), ako bez suglasnosti radničkog vijeća donese odluku koju može donijeti samo uz suglasnost radničkog vijeća (članak 153. stavak 1.), ako ne osigura uvjete za rad radničkoga vijeća (članak 159.), te ako ne omogući imenovanom predstavniku radnika članstvo u nadzornom odboru ili drugom odgovarajućem tijelu poduzeća ili ustanove (članak 166.). Odbor traži da se u sljedeće izvješće uvrste informacije o tome je li bilo slučajeva kad su poslodavci bili novčano kažnjeni zbog povrede naprijed spomenutih odredaba i kolike su im novčane kazne izrečene.

Odbor pita postoje li i kakve druge vrste sankcija i imaju li radnici, pojedinačno ili putem svojih predstavnika, pravo na neku vrstu naknade u slučaju povrede prava na sudjelovanje u utvrđivanju i poboljšanju uvjeta rada i radne okoline.

Zaključak

Dok ne dobije zatražene informacije, Odbor zaključuje da je stanje u Hrvatskoj u skladu s člankom 3. Dodatnoga protokola.