

RADNI ODNOS I DOSTOJAN RAD U EUROPSKOM I MEĐUNARODNOM RADNOM PRAVU

LABOR RELATIONS AND DECENT WORK IN EUROPEAN AND INTERNATIONAL LABOR RIGHTS

Dr.sc. Anton Petričević, poslijedoktorand⁵⁵

Sažetak: *Budući da je rad važan dio života u odnosu na ukupnost vremena, socijalnu integraciju i individualni pristup, promicanje dostojnog rada za žensku i mušku populaciju radnika središnji je cilj MOR-a.*

Važnost pojedinih aspekata dostojnog rada se razlikuje od zemlje do zemlje, od osobe do osobe iako je dostojan rad čimbenik održivog razvoja i treba ga što više unificirati s ciljem da se svi radnici u svijetu jednako tretiraju, da u svijetu postoje minimalni uvjeti koje mora zadovoljiti svaka zemlja da ne ostavi mogućnosti nehumanim i nedostojnim uvjetima rada i života.

Ključne riječi: *dostojan rad, održiv razvoj, minimalni međunarodni radni standardi, globalizacija, ekstremno siromaštvo*

Abstract: *Because the work is an important part of life in relation to the totality of time, social integration and individual approach, the promotion of decent work for male and female population of workers is a central objective of the ILO.*

The importance of certain aspects of decent work varies from country to country, from person to person, although decent work is a factor of sustainable development and should be more unified in order to all workers in the world are treated equally, that in the world there are minimum conditions that must be met by each country so in that sense there would not be opportunities for inhumane and unworthy conditions of work and life.

Keywords: *decent work, sustainable development, minimum international labor standards, globalization, extreme poverty*

Dostojan rad je preduvjet za održiv razvoj, te je postao europski i međunarodni razvojni cilj. Ova godina (kraj 2015.) je postavljena od strane MOR-a (Međunarodna organizacija rada) kao milenijски razvojni cilj koji teži gospodarskom rastu i razvoju dostojnog rada. Međunarodni uredi, odjeli i institucije potiču sinergiju temeljenu na osnovnim stupovima dostojnog rada, a to je otvaranje novih radnih mjesta, pravo na rad, pravo na socijalnu zaštitu, pravo na socijalni dijalog. Iz svega poizilazi potreba za većom povezanosti između gospodarskih i socijalnih politika u cjelini. Važno je izgraditi veze koje se bave preko svojih agencija različitim programima u cilju poboljšanja i interakcije dostojnog rada, koje teže većoj koherentnosti u politikama, strategijama, programima i aktivnostima promicanja dostojnog rada u kontekstu globalizacije.

⁵⁵ Sveučilište J.J.Strossmayera Pravni fakultet Osijek, S.Radića 13, 31000 Osijek, Katedra radnopravnih i socijalnih znanosti

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

Minimalne međunarodne radne standarde postavila je MOR-a u svojim konvencijama. Te konvencije će ratificirati zemlje članice i tada one postaju obvezujuće. Radnici uglavnom žele znati koja su njihova prava koja proizlaze iz rada i radnog odnosa i koja im zaštita pripada u pogledu kršenja njihovih prava.

Koncept dostojnog rada se često podcjenjuje. Realnost bi trebala biti da dostojni radni uvjeti utječu na naš sadašnji život i budućnost. Princip dostojnog rada je najbolji način preko kojega radni ljudi mogu ostvariti svoje težnje, poboljšati svoje životne uvjete i aktivno sudjelovati u društvu i utjecati na razvoj gospodarstva na najbolji mogući način.

Program dostojnog rada zahtijeva od međunarodnih čimbenika da stvaraju kvalitetnija radna mjesta na globalnoj razini i zahtijeva suradnju vlada zemalja na tom planu. Između ostaloga „Primarni cilj MOR-a je promicanje mogućnosti rada pod jednakim uvjetima za muškarce i žene u cilju ostvarivanja dostojnog rada, produktivnog rada, u uvjetima slobode, jednakosti, sigurnosti i ljudskog dostojanstva. Ljudski dostojni rad konvergira središtu četiri strateška cilja...promicanju prava na rad, zapošljavanju, socijalnoj zaštiti i socijalnom dijalogu. Ukratko, MOR smatra dostojan rad srcem društvenog napretka.“⁵⁶

Dostojan rad sada u vrijeme globalizacije pronalazi svoj put. U zaostalim zemljama, odnosno u siromašnim dijelovima svijeta on je neophodan za uspostavu globalne borbe protiv siromaštva i teži ispunjavanju vjekovnih težnji UN-a. Veza između siromaštva, odnosno njegovoga smanjenja i otvaranja novih radnih mjesta podloga su za dostojan rad ukoliko se doslovno primjeni poštivanje međunarodnih standarda i temeljnih načela rada prava na rad.

U bogatijim zemljama program dostojnog rada rukovodi se s ciljem otvaranja više i boljih radnih mjesta, osiguranja prava radnika kojima je zapošljavanje temelj društvenog napretka, stvaranje jednakih mogućnosti rada za muškarce i za žene, učinkovitost socijalne zaštite, tripartizam i socijalni dijalog širom svijeta.

Polovica stanovništva Afrike (300 milijuna ljudi) živi u ekstremnom siromaštvu gdje po glavi stanovništva otpada 1 \$ dnevno. Ukoliko je milenijski cilj ukloniti, odnosno prepoloviti siromaštvo u Africi i ostalim dijelovima svijeta do kraja ove godine, moramo svi uložiti napore za promicanje i uspostavu više i boljih radnih mjesta, pravednijih međuljudskih odnosa i zaštitu ugroženih. To podrazumijeva implementiranje dostojnog rada u nacionalne razvojne strategije i mobilizaciju međunarodnih financijskih resursa. Dostojan rad je osnova socijalno osjetljivog i ekonomski dinamičkog okvira svekolikog razvoja. Održivi razvoj se temelji na produktivnom zapošljavanju.

U Africi je više od 70 % radne snage zaposleno u poljoprivredi i to su pretežno žene. Duboko ukorijenjena rodna diskriminacija je glavna prepreka rasta i razvoja afričkog gospodarstva.

⁵⁶ http://www.youtube.com/watch?v=P43GGp_IGFE, 19.04.2015.

Godine 2008. održan je sastanak stručnjaka na kojem je zaključeno da će upravno vijeće MOR-a pristupiti mjerenju dostojnog rada u toku 2009.g. Na 18.međunarodnoj konferenciji statističara podržan je ovaj prijedlog i Zavod za statistiku sa svojim tehničkim jedinicama i MOR sa svojim terenskim uredima započeli su s radom na mjerenju dostojnog rada. Odjel za politiku i integracije koordinira rad ureda. Trenutno provodi projekt „Monitoring i ocjenjivanje napredovanja istraživanja vezanih za dostojan rad“. Projekt financira UN-a. Friedrich Ebert Stiftung iz Njemačke jedan je od najvećih pobornika istraživanja i primjene dostojnog rada u više od 100 zemalja svijeta. On kaže da se koncept dostojnog rada zasniva na četiri temelja i to:

- zapošljavanje i razvoj poduzetništva,
- pravo na rad,
- pravo na socijalnu zaštitu,
- pravo na socijalni dijalog.

Ovo su postavljeni ciljevi koji trebaju rezultirati pravednijim društvom, pravednijim održivim razvojem, osnaženjem marginaliziranih skupina društva. Živimo u vrijeme globalne finansijske i ekonomske krize, gdje je došlo do masovnog otpuštanja radnika, u vremenu u kojem je radnik radio i radi u neadekvatnim uvjetima i s nikakvim ili nedovoljnim naknadama za svoj posao. U ovakvoj situaciji primjena i oživotvorenje u praksi dostojnog rada je svjetlo na kraju tunela kojemu težimo. Radnicima zemalja u razvoju potrebna je solidarnost i podrška za obrazovanje uz pažnju da ne dođe do višestruke diskriminacije koja se ogleda u nejednakosti kada je u pitanju obrazovanje, različita kultura iz koje potječu, religija kojoj pripadaju. Primjenom dostojnog rada na poslu radnicima se omogućuje bolje zaposlenje, socijalna prava, socijalna zaštita, socijalni dijalog. Svijest o radničkim pravima i ravnopravnosti spolova porasla je u cijeloj regiji zadnjih desetak godina. Ipak, još mnogo toga treba učiniti (nedostaju adekvatni sustavi zdravstvene skrbi npr, ili gospodarski rast u zadovoljavajućem obimu, rad u sigurnim uvjetima, naročito kada su u pitanju žene. Potrebno je više dijaloga i participativni pristup. Na svakom početku implementacije dostojnog rada potrebno je postići konsenzus o tome u kome smjeru društvo želi ići, te koliku socijalnu sigurnost i pravdu želimo.

MOR, sindikati, pojedinci, civilno društvo, ženske udruge imaju presudnu ulogu u uspostavljanja čvrstih temelja dostojnog rada. Brzo širenje trgovine, tokova kapitala i restrukturiranje gospodarstva doveli su do značajnih promjena vezanih za rad. Konstituirana su napredna gospodarska tržišta u zemljama u razvoju. Napravljen je odmak od neoficijelnih zapošljavanja. Sve to je dovelo do novih prilika za zapošljavanje (npr. žena). Ipak žene su uvijek još marginalizirane na tržištu rada u svijetu, što, naravno, nije dobro. To rezultira stresom kod ove populacije što ostavlja traga kako na ženu radnicu tako i na cjelokupnu njezinu obitelj.

Pristup dostojnom radu razlikuje se od zemlje do zemlje i s obzirom na kulturnu tradiciju. Budući da je to tako, postoje različitosti u primjeni dostojnog rada. Razlike se pojavljuju ne samo između prava muškaraca i žena, nego i obrazovanja, organizacije kućanstva, razlike u rasi, klasi i pristupu socijalnoj zaštiti, razlike u mjerenju dostojnog rada s obzirom na pristup podacima (naročito kada je u pitanju pristup muškaraca i žena dostojnom radu).

Rad je postao nesiguran, radna mjesta od predznaka „formalan“ prelaze u predznak „neformalan“ i u tom sektoru rade uglavnom žene. Budući da se radi o neformalnom sektoru i primjena zakonske i druge legislative je neučinkovita. Javlja se opća nesigurnost radnika.

Socijalna zaštita, javno zdravstvo i obrazovanje ne postaju prioritet u obitelji. Istraživanja pokazuju da žene imaju dulji radni tjedan i manju plaću i manje vremena za odmor i spavanje nego muškarci.

Neke zemlje su znatno smanjile razlike između plaćenog i neplaćenog rada, između plaće žena i muškaraca za isti rad, ali još uvijek mnogo toga nedostaje. Da bi MOR i njezini partneri uspješno promovirali ekonomsku i socijalnu politiku koja povećava dostupnost dostojnom radu, potrebno je provesti opsežno ispitivanje na temu dostojan rad, jer tamo gdje postoje rodne razlike za isti posao nema riječi o dostojnom radu.

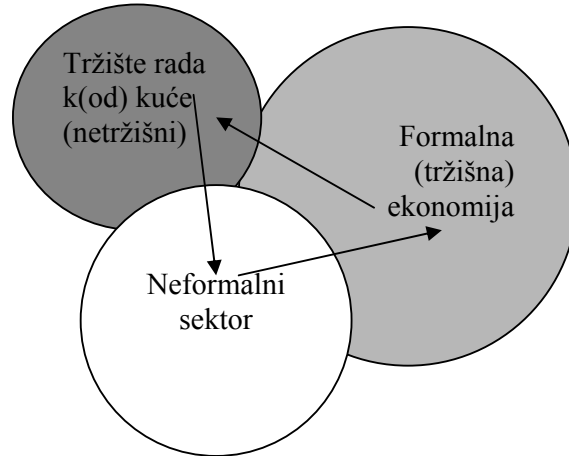
Uz podršku MOR-a i nevladinih organizacija javljaju se neformalni oblici rada, npr. rad k(od) kuće. Makroekonomska politika pruža nam nove mogućnosti, npr. rad u neformalnoj ekonomiji. Takav rad je neizvjestan i ne ulijeva sigurnost radniku ni u kom pogledu.

Dostupnost dostojnog rada na radnom mjestu značajno se razlikuju od zemlje do zemlje. Neke zemlje napreduju, a druge se udaljavaju od dostojnog rada. Diljem svijeta, rad općenito je postao nesigurna kategorija. Rada u formalnom sektoru je sve manje. Pribjegava se neformalnim zaposlenjima, a već je naprijed u radu naglašeno da radnici neformalnog sektora ne uživaju zaštitu svojih radnih i socijalnih prava. U nekim zemljama je čak i reguliran neformalni rad (na Filipinima i u Indiji), ali i tamo nailazimo na zaštitno radno i socijalno zakonodavstvo. Između 1991. i 2000. god. došlo je do deregulacije tržišta rada, a rezultat je otpuštanje radnika (naročito ženske populacije). MOR u svojim konvencijama pruža pravni okvir za zabranu diskriminacije i uspostavu dostojnog rada i dostojnog života radnika. Svojim mjerama potiče vlade zemalja da izdvajaju što više sredstava za javno zdravstvo i obrazovanje, te mirovinsko i zdravstveno osiguranje, mora voditi računa o rodnoj zastupljenosti u izdvajanju i dodjeli sredstava. Vlada Kostarike je npr. pokrenula program pomoći radnicima u neformalnom sektoru i to u svijetu može postati novi model za uspostavu i zaštitu dostojnog rada svim radnicima bili oni zaposleni u formalnoj ekonomiji ili neformalnoj ekonomiji.

U okviru razvoja dostojnog rada treba voditi računa posebno o radnicama-majkama u smislu organizacije jaslica, vrtića za svoju djecu. Čak i majke radnice neformalnog sektora (npr. rade na plantažama) imaju organiziranu i plaćenu brigu o svojoj djeci za vrijeme radnog vremena. Ujedno je posebnim zakonima omogućeno korištenje prava na roditeljski dopust i za oca djeteta, dok je ranije tim pravom disponirala samo majka. Međutim, treba istaći da postoje i slučajevi utjecaja javnog mnijenja na pravo korištenja prinadležnosti vezanih za materinstvo. Kawaguchi govori o tome da neki statistički podaci iz novije povijesti govore da vrlo malo žena u Japanu koristi godinu dana porodijskog dopusta, iako im je djelomično plaćen kao i kod nas. Briga o djeci do školske dobi ostaje i dalje veliki problem. Upravo je to razlog što žene u svijetu često izabiru da rade skraćeno radno vrijeme, preferiraju rad kod kuće jer tu mogu kombinirati brigu o djeci i ostvarenje sredstava za život.

Žene u reproduktivnoj dobi su diskriminirane u smislu da moraju brinuti o djeci, da zbog nemogućnosti pronalaženja adekvatne brige za dijete predškolske dobi, moraju raditi u neformalnom sektoru, za mnogo manju naknadu za svoj rad koja k tome nije niti formalno pravno regulirana i zaštićena. Ali žena-majka je prisiljena raditi da bi osigurala hranu, vodu, gorivo, brigu za bolesne u obitelji i ujedno za vrijeme rada obavila i kućanske poslove, jer, žene su biološki predisponirane da to mogu.

Grafikon br.1 pokazuje fluidnost rada između formalnog i neformalnog sektora, te prikazuje da se u reproduktivnom sektoru koristi većinom neplaćeni rad. Težnja je fokusirati se na neformalnog radnika i stvoriti koncept rada u smislu punog poštovanja dostojanstva rada u kući, da se tom radniku plati i obavljeni rad za tržište, a i odgoj djece i kućanski poslovi. Pretežno su žene zadužene za kuhanje, čišćenje, brigu o djeci.



Grafikon 1- Poveznice između neformalnog i formalnog sektora

Iz podataka dostupnih u tablici br 1 vidljivo je koliko su angažirane žene, a koliko muškarci u kućanskim poslovima i odgoju djece.

Država	Period	Kuhanje i čišćenje			Briga o djeci		
		Sati i	minute u	danu	Sati i	minute u	danu
		Žene	Muškarci	m/ž %	Žene	Muškarci	m/ž %
Norveška	2000-1	2:14	0:52	24	0:34	0:17	50
Francuska	1989-99	3:04	0:48	16	0:28	0:09	32
Njemačka	2001-2	2:32	0:52	22	0:26	0:10	38
Republika Koreja	2004	2:36	0:20	9	0:55	0:15	27
Poljska	2003-04	3:13	1:02	34	0:39	0:16	41
SAD	2005	1:54	0:36	23	0:48	0:24	50
Meksiko	2002	4:43	0:39	6	1:01	0:21	21
Mauricijus	2003	3:33	0:30	9	0:44	0:13	30
Nikaragva	1998	3:31	0:31	9	1:01	0:17	17
Južnoafrička Republika	2000	3:06	1:00	33	0:39	0:04	10
Madagaskar	2001	2:51	0:17	7	0:31	0:08	26
Benin	1998	2:49	0:27	11	0:45	0:05	11

Tablica 1. Organizacija radnog vremena prema spolu u odabranim zemljama
Izvor: UNDP Human Development Report 2007

Sve više muškaraca se u razvijenim zemljama uključuje u ove poslove što znači da se položaj žene mijenja na bolje i da tradicionalni oblici razmišljanja da je isključivo žena ta koja mora odgajati djecu, kuhati i pospremati stan pomalo nestaju sa scene raspodjele poslova između bračnih drugova. Ali, o nekom izjednačenju u skoroj budućnosti nema govora, još uvijek je žena ta koja mora raditi mnogo, da bi sve opslužila što se stavlja pred nju, a malo ima vremena za sebe. I gdje je tu dostojan rad?

Čimbenici koji utječu na vrijeme rada žena nisu statični. Oni se mijenjaju kao odgovor na razvoj ekonomskih, društvenih i demografskih faktora. Veliki broj poduzeća ne preferira tradicionalno radno mjesto, već se rad decentralizira. Nedavno u RH se puno govorilo o uvođenju outsourcinga i podugovaranja, tj. uvodi se liberalizacija tržišta rada. Za vrijeme recesije i gospodarske krize znatno je porastao oblik neformalnog rada, rada u kući i to uglavnom među ženskom populacijom, jer kako je naprijed rečeno žena je tradicionalno odgojena, vjekovna dodjela „ženskih“ poslova i njezina želja za emancipacijom, donijeli su joj mnogo opterećenja. Ako je žena radnica, majka, domaćica, supruga, što se vjekovima podrazumijeva kao normalno, kada ona ima vremena za sebe? Ima li tu mjesta humanosti i gdje se nalazi njezino dostojanstvo rada i života? Ona živi pod stresom, u nesigurnosti zbog golog preživljavanja.

Žena da bi osigurala egzistenciju mora raditi kućanske poslove ne samo za sebe i svoju obitelj, nego i tuđa domaćinstva. Obitelji sa srednjim i visokim primanjima uzimaju žene za rad u svojim domaćinstvima. Da li žena koja radi kod druge žene u njezinom domaćinstvu osjeća da je njezin rad dostojan i da ona vodi dostojanstven život. Ovdje je riječ o siromašnoj populaciji iz ruralnih područja, ili se radi o etničkim i rasnim manjinama ili ženama migrantima. Većina njih ima niska primanja, nikakvu socijalnu zaštitu i općenito nikakva prava vezana uz rad. Nedostatak mjera socijalne politike i nedostatak kolektivne potpore u obitelji stvara ženu robom. Cjelokupni rad, teret koji nose pojačani su ekonomskom krizom i sve se svodi da je žena sretna da nađe bilo kakav posao, a djecui kod kuće prepuštaju na odgoj starijoj ženskoj djeci ili starijim ženskim članovima obitelji. Sve to doprinosi razvoju stresa kojemu je žena radnica izložena. Neke zemlje su napravile bitan



Dr. sc. Anton Petričević, Poslijedoktorand
Datum i mjesto rođenja: 19.svibnja 1984.,
Osijek

Obrazovanje:

- *Doktorska disertacija pod naslovom „Radni odnos i dostojan rad“ obranjena 14.srpnja 2015. na Pravnom fakultetu Paneuropskog univerziteta „Apeiron“ Banja Luka*
- *Paneuropski univerzitet „Apeiron“, Pravni fakultet Banja Luka, BiH (završen poslijediplomski znanstveni magistarski studij)*

• *Pravni fakultet u Osijeku (završen dodiplomski sveučilišni studij)*

• *II gimnazija (jezična) Osijek*

Nagrade i priznanja:

- *Nagrada dekana Pravnog fakulteta u Osijeku za izniman uspjeh tijekom studija*
- *Priznanje Međunarodnog instituta za književnost za doprinos književno umjetničkom stvaralaštvu*
Boravak na University of Tokyo, Faculty of Law, Japan u 7.mj 2013. u svrhu istraživanja vezanih za izradu doktorske disertacije.

iskorak u tom pogledu na tržištu rada (npr. Nordijske zemlje). One su stavile prioritet na uravnoteženje rada i obitelji kroz razne vidove kao npr:

- prošireni plaćeni roditeljski dopust,
- davanje poticaja za podijelu toga dopusta između roditelja,
- ograničenje radnih sati tjedno,
- subvencioniranje brige o djeci.

Da bi vlade uspješno promovale razvojni put dostojnog rada potrebno je :

- poduzeti inicijativu i širiti podatke o rodnoj jednakosti u pristupu dostojnom radu, o učincima makroekonomske politike, socijalne politike, finansijskih tokova, investicijske politike,
- voditi brigu o dostupnosti i kvaliteti zapošljavanja,
- razviti i usvojiti zakonske okvire koji učinkovito rješavaju rodne predrasude i diskriminaciju svake vrste (po pitanju vlasništva, proizvodnih resursa, kredita, obrazovanja, tržišta znanja, obrazovanja, novih tehnologija),
- prikupljati i analizirati podatke o zaposlenosti, uvjetima rada, zaradama i vremenu korištenja,
- identificirati i plaćeni i neplaćeni rad,
- omogućiti pristup socijalnoj zaštiti, korištenje socijalnih usluga, poticanje rada sindikata i kolektivnog pregovaranja,
- razviti i provoditi mjere pomoći za zapošljavanje,
- razviti izvozne strategije utemeljene na znanju i vještinama radnika,
- u donošenju odluka jačati participativnu formulu (uključiti istraživače i civilnog društva, ženske grupe, grupe radnika,
- smanjiti siromaštvo,
- razvijati ekonomsku sigurnost respektirajući društvene i tehnološke promjene,
- uključivati i svoje partnere na promicanju gospodarskih i socijalnih politika kojima je u središtu pravo radnika na dostojan rad,
- raditi na poduzimanju, podršci i širenju analiza vezanih za dostojan rad,
- promovirati međunarodno partnerstvo u cilju poboljšanja i zaštite prava radnika,
- objavljivati rezultate o dobrim učincima dostojnog rada,
- osigurati obuku za članove o relevantnim gospodarskim pitanjima,
- raditi na akcijskim istraživačkim projektima

Sve naprijed rečeno generirat će, zasigurno, pomake razvoja i primjene dostojnog rada u praksi. Dostojan rad objedinjuje sve postavljene ciljeve u područja primjene dostojnog rada (jednakost pri zapošljavanju, socijalnu zaštitu, socijalni dijalog u konsolidiranoj, radno osjetljivoj viziji dostojnog rada). Još daleke 2001. godine ravnatelj Međunarodne konferencije rada napisao je u svom izvještaju o radu za 2001. godinu. „Kako bi se učinkovito promovali ciljevi i učinci vezani za dostojanstveni rad ured mora stalno pratiti, kvalitativno i kvantitativno, napredak i nedostatke“⁵⁷.

Budući da je dostojan rad meritum učinkovitog razvoja i smanjenja siromaštva, neophodno je identificirati i razviti pokazatelje dostojnog rada. U ovom odgovornom poslu bez obzira na konceptualne i mjerne poteškoće treba ostati realan, inzistirati na kontinuiranom razvoju pokazatelja, inicirati rasprave o dostojnom radu i voditi konstruktivan dijalog.

2 Generalni tajnik MOR-a, Izvještaj o radu Međunarodne konferencije rada, 2001.g.

Koliko god se bavili analizama, usporedbama, dolazi se do već naprijed spomenute definicije dostojnog rada koja kaže da je to „za žene i muškarce mogućnost da dobiju pristojan i produktivan posao u uvjetima slobode, sigurnosti i ljudskog dostojanstva.“⁵⁸ Analizirajući ovu definiciju primjećujemo šest njezinih dimenzija:

1. Prilika za pronalaženja posla je otvorena za sve radnike (bez rodne diskriminacije). Dostojan rad je primjenjiv na sve gospodarske aktivnosti,
2. Dostojan rad je slobodno odabrani rad, rad bez prisile, bez dužničkog ropstva, zabranjen za djecu, jer znamo da su neki oblici rada koji stalno perzistiraju na tržištu u stvari neprimjereni 21. stoljeću,
3. Produktivni rad je bitan čimbenik dostojnog rada kojim radnici osiguravaju prihvatljivu egzistenciju za sebe i svoju obitelj, a poduzeća održivi razvoj i konkurentnost,
4. Jednakost u radu je radnička potreba poštenog i pravednog tretmana na poslu. Tu nema diskriminacije i vodi se briga uravnoteženja rada i obiteljskog života,
5. Sigurnost na poslu je bitan čimbenik očuvanja zdravlja i egzistencije kao i siguran put ostvarenju mirovina, finansijska zaštita u slučaju zdravstvenih problema,
6. Dostojanstvo u radu zahtjeva da se radnici odnose s poštovanjem kako prema poslu, tako i međusobno. Ujedno imaju pravo glasa, sudjeluju u odlučivanju, mogu se udruživati da bi zaštitili svoje interese.

Dostojan rad predstavlja dobar položaj radnika i ovu kategoriju treba stalno pratiti, mjeriti, uspoređivati tokom vremena i među zemljama, kako bi se uočili nedostatci ili napredak. Ovo implicira sveobuhvatnost promatranja.

Takav vodeći indeks u identificiranju dostojnog rada može se dobiti kada se dostojan rad uspoređuje u 11 pokazatelja i to:

1. mogućnost zapošljavanja u promatranoj zemlji,
2. nehumani oblici rada,
3. primjerene zarade i produktivniji rad,
4. primjereno radno vrijeme,
5. sigurnost zaposlenja i rada,
6. usklađenje rada s privatnim životom,
7. dostupnost informacija o zapošljavanju,
8. sigurno radno okruženje,
9. socijalna zaštita,
10. socijalni dijalog,
11. ekonomski i društveni kontekst dostojnog rada.

Provedeno je istraživanje na ovu temu. Smatralo se da je dostojan rad u današnje vrijeme zapostavljen zbog orijentacije društva na ostvarivanje profita, te da će uvođenje dostojnog rada rezultirati zadovoljnijim i produktivnijim radnikom, a time i smanjenjem troškova procesa rada.

Dostojni rad je rad prihvatljiv za društvo. Zbog toga je potrebno identificirati nehumane oblike rada i eliminirati ih. Deklaracija o temeljnim pravima navodi dva oblika nehumanog rada, a to su: prisilni rad i dječji rad koji je štetan iz dva razloga i to što djeca zanemaruju školovanje i zato što ostavlja i fizičke i psihičke posljedice na dijete, na njegovo zdravlje, sigurnost, moral, a pogotovo što ga uvodi u ropstvo, dužničko ropstvo, prostituciju,

⁵⁸ Ibid

pornografiju, trgovinu ljudima. Najniža granica za zaposlenje je u većini zemalja 15 godina starosti, a u nekim zemljama u razvoju 14 godina starosti.

Prema podacima UNICEF-a u svijetu je u nehumani rad uključeno oko 168 milijuna djece. Djeca koja su radno aktivna moraju raditi puno radno vrijeme i u teškim uvjetima rada. To ih ometa u intelektualnom razvoju i u konačnici skraćuje im životni vijek. Za svoj rad djeca su jako malo plaćena, a ako su zaposlena u obiteljskim firmama onda nailazimo i na neplaćeni obiteljski rad.

"Svaki dan, diljem svijeta, ljude se tjera na prisilni rad, kupuju se i prodaju zbog prostitucije, eksploatiraju kao sluge, porobljavaju za poljoprivredne radove i rad u tvornicama, i hvataju kako bi nezakonito služili kao djeca vojnici", izjavio je ravnatelj američkog Ureda za praćenje i borbu protiv trgovine ljudima, veleposlanik Mark Lagon.

MOR definira prisilni rad kao rad koji neka osoba obavlja pod prijetnjom kazne i na koji ista osoba nije dobrovoljno pristala. U okviru prisilnog rada treba spomenuti dužničko ropstvo i robski rad. U preambuli Konvencije 105 o zabrani prisilnog rada ističe se da prisilni rad predstavlja povredu čovjekovih prava utvrđenu Općom deklaracijom o ljudskim pravima. Prisilni rad je protuzakonit i nemoralan. Svaka zemlja trebala bi provoditi mjere izričite zabrane prisilnog rada u svim njegovim oblicima.

Budući da je rad važan dio života u odnosu na ukupnost vremena, socijalnu integraciju i individualni pristup, promicanje dostojnog rada za žensku i mušku populaciju radnika središnji je cilj MOR-a. Važnost pojedinih aspekata dostojnog rada se razlikuje od zemlje do zemlje, od osobe do osobe iako je dostojan rad čimbenik održivog razvoja i treba ga što više unificirati s ciljem da se svi radnici u svijetu jednako tretiraju, da u svijetu postoje minimalni uvjeti koje mora zadovoljiti svaka zemlja da ne ostavi mogućnosti nehumanim i nedostojnim uvjetima rada i života.

REFERENCES

Knjige:

1. Baltić, A., Despotović, M., Osnovi radnog prava Jugoslavije, sistem samoupravnih međusobnih radnih odnosa i osnovni problemi sociologije rada, 7. izdanje, Beograd, Savremena administracija, 1979.
2. Vidaković Mukić, M. Opći pravni rječnik, Narodne novine d.d., Zagreb, 2006., str. 970
3. Jelčić, V., Radno vrijeme, cit. iz Radni odnosi u Republici Hrvatskoj (skupina autora), Pravni fakultet u Zagrebu i Organizator, Zagreb, 2007. str. 149.
4. Beck, U. Die Subpolitik der Globalisierung, *Gewerkschaftliche Monatshefte* 11–12., 1996.
5. Bercusson, B., Deakin, S., Koistinen, P., Kravaritou, Y., Mückenberger, U., Supiot, A., Dharam Ghai, Dostojan rad: koncepti, modeli, pokazatelji, Međunarodni institut za studije rada u okviru MOR-a, Ženeva, 2002.g
6. Dahrendorf, R. Contact Office Inter Trade Union Committee of Miners' and Metalworkers' Free Trade
7. Dürmeier, S. Atypical work: no subject for European negotiations? u: Gabaglio, E. Hoffmann, R. (1997.) *European Trade Union Yearbook 1996*. Brussels. (1997.)
8. ETZ-Gratz, Rad-ljudska prava u svijetu rada-pravo na rad i ljudska prava u svezi s radom, Gratz, 2013.

9. Herman, V., Čupurdija, M.: Osnove radnog prava, Pravni fakultet Osijek, 2011. (on-line izdanje)
10. Mandić, Mladen, Radno pravo, Panevropski univerzitet „APEIRON“, Banja Luka, 2007. Str 60
11. Jon C. Messenger „Radno vrijeme i preferencije radnika u razvijenim zemljama-pronalaženje ravnoteže“ prijevod s engleskog jezika Biblioteka Čovjek i globalizacija“, Zagreb, 2009., str. 14.

Zakoni:

1. Deković, Mehmed, Zakon o radu s komentarom. Poslovni zbornik, Sarajevo, 2004
2. Kazeo, Sugeno, Japanski zakon o zapošljavanju i radu, prijevod Leo Kanowitz, 2002.
3. Koyo Kankei Chosei (Zakon o mjerama zapošljavanja), Zakon br, 132 iz 1966.
4. Švedski zakon o diskriminaciji
5. Zakon o radu RH (NN 93/14)
6. Zakon o radu, Službeni glasnik Republike Srpske, broj 55/2007

Međunarodni dokumenti:

1. Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., Ritter, J., Mjerenje dostojnog rada sa statističkim pokazateljima, Međunarodni ured rada, Ženeva, 2002.
2. Contact Office Inter Trade Union Committee of Miners' and Metalworkers' Free Trade Unions Europa hat Zakunft. Der Beitrag der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) für ein soziales, friedliches und demokratisches Europa. Bochum., 1994
3. Commission of the European Communities Growth, competitiveness, employment. White Paper, *Bulletin of the European Communities* 6. Unions Europa hat Zakunft. Der Beitrag der Europäischen, 1993.
4. Die Quadratur des Kreises, *Transit: europäische Revue* 12 (Winter 1996.).
5. Enciklika Ivana Pavla II o ljudskom radu, Laborem exercens, Kršćanska sadašnjost, 2003.
6. European Commission Employment in Europe. Brussels-Luxembourg. , 1996.
7. European Trade Union Confederation (ETUC) *Employment and solidarity at the heart of Europe* , Brussels, 1995.
8. European Trade Union Institute (ETUI) *Collective bargaining in Western Europe 1994–1995*, Brussels, 1995.
9. European Trade Union Institute (ETUI) *The future of the European Union* . Brussels, 1996.
10. Europska socijalna povelja (NN-MU 15/02)
11. Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta, EF/10/86/HR 1
12. Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) für ein soziales, friedliches und demokratisches Europa. Dharam Ghai, Dostojan rad: koncepti, modeli, pokazatelji, Međunarodni institut za studije rada u okviru MOR- a, Ženeva, 2002.g.
- Generalni tajnik MOR-a, Izvještaj o radu Međunarodne konferencije rada, 2001.g.
13. Ifo-Institut *Ifo – Schnelldienst* 20. ,(1996.)
14. Konvencija br.98, čl.4.
15. Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, Opća skupština UN, 1966.
16. MOR-Opća deklaracija o ljudskim pravima, Opća skupština UN, 1948.
17. Radno vrijeme u Europskoj uniji: Irska, Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta, 2006.

18. Tomović, M., Međunarodne konvencije rada-Sprovođenje ratifikovanih konvencija i preporuka MOR-a putem zakona i drugih propisa, samoupravnih opštih akata odluka sudova, Institut za dokumentaciju zaštite na radu „Edvard Kardelj“, Niš, 1981.
19. Unions Europa hat Zukunft. Der Beitrag der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl (EGKS) für ein soziales, friedliches und demokratisches Europa. Bochum., 1994.

Časopisi

1. Atsushi, Tsuneki, Manabu, Matsunaka, radni odnosi i radno pravo u Japanu, Pacific Rim Law & Policy Journal Association, 2011.
2. Bilić, Andrijana, Rad na daljinu prema međunarodnom, europskom i hrvatskom radnom zakonodavstvu, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu, god. 48, 3/2011
3. N. Bodiřoga-Vukobrat, S. Laleta, A. Jukić, Posebnosti reguliranja radnog vremena u kontekstu smjernice 2003/88/EZ s osvrtom na nacionalna rješenja u Njemačkoj, Austriji i Hrvatskoj, izvorni znanstveni članak, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci (1991) br 1, Rijeka 2008.
4. Ćupurdija, M., O odnosu rada i radnog prava, Radno pravo, Rosip, d.o.o. Zagreb, broj 01/14.
5. Dostojanstven rad za dostojanstven život, Suvremena.hr, str. 1-4
Eight hours to work, eight hours to rest, eight hours to sleep

Internet stranice:

- <http://www.veleri.hr>, 16.08.2012
 - <http://my.mruyouthplatform.org> <http://www.suvremena.hr/8361.aspx> od 18.03.2014.
 - <http://www.index.hr/vijesti/clanak/svjetski-je-dan-dostojanstvenog-rada-sve-vise-mladi.....18.3.2013>.
 - http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=882395 od 02.01.2015.
 - <https://www.freedomhouse.org/report-types/freedom-world#.VL5XI010zIX> (20.01.2015.)
 - http://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.TOTL.SP.ZS/countries?order=wbapi_data_value_2013+wbapi_data_value+wbapi_data_value-last&sort=asc
 - <http://my.mruyouthplatform.org> od 01.01.2014.
 - <http://data.unicef.org/child-protection/child-labour> (20.01.2015.)
 - <http://www.poduzetnistvo.org/news/clanak-utjecaj-rada-u-smjenama-na-djelatnike> (17.12.2012.)
 - <http://www.rsp.hr/ojs2/indeks.php/rsp/article/view/302/306> (19.12.2012.)
 - <http://www.sarajevo-x.com/biznis/clanak/100731015>, 11.3.2013.
 - <http://www.poslovni.hr/hrvatska/hup-za-opt-out-fleksibilni-model-radnog-vremena-16.12.2012>.
 - <http://www.svanconsulting.com/index.php/znanje-online/zapošljavanjeikarijera/129-gen...2.1.2013>.
 - <http://www.docstoc.com>, 24.03.2013.
 - http://www.youtube.com/watch?v=P43GGp_IGFE 19.04.2015.
 - http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10906_en.htm 19.04.2015.
 - <https://www.decentwork.org/>
- <http://www.sveosvemu.com/obilježavanje-svjetskog-dana-dostojanstvenog-rada>, 19.04.2015.