

Rad na određeno vrijeme

Ivis, Antonio

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Pula / Sveučilište Jurja Dobrile u Puli**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:137:951481>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-11-22**



Repository / Repozitorij:

[Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula](#)



Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

ANTONIO IVIS

RAD NA ODREĐENO VRIJEME

Diplomski rad

Pula, 2018.

Sveučilište Jurja Dobrile u Puli
Fakultet ekonomije i turizma
«Dr. Mijo Mirković»

ANTONIO IVIS

RAD NA ODREĐENO VRIJEME

Diplomski rad

JMBAG: 0303028365, redoviti student

Studij: Diplomski studij poslovne ekonomije

Studijski smjer: Turizam i razvoj

Predmet: Ekonomija rada i ljudski potencijali

Mentor: prof. dr. sc. Marija Bušelić

Pula, rujan 2018.



IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

Ja, dolje potpisani ANTONIO IVIS, kandidat za magistra ekonomije/poslovne ekonomije ovime izjavljujem da je ovaj Diplomski rad rezultat isključivo mogega vlastitog rada, da se temelji na mojim istraživanjima te da se oslanja na objavljenu literaturu kao što to pokazuju korištene bilješke i bibliografija. Izjavljujem da niti jedan dio Diplomskog rada nije napisan na nedozvoljen način, odnosno da je prepisan iz kojega necitiranog rada, te da ikoji dio rada krši bilo čija autorska prava. Izjavljujem, također, da nijedan dio rada nije iskorišten za koji drugi rad pri bilo kojoj drugoj visokoškolskoj, znanstvenoj ili radnoj ustanovi.

Student

U Puli, _____, _____ godine.



IZJAVA

o korištenju autorskog djela

Ja, ANTONIO IVIS dajem odobrenje Sveučilištu Jurja Dobrile u Puli, kao nositelju prava iskorištavanja, da moj diplomski rad pod nazivom RAD NA ODREĐENO VRIJEME koristi na način da gore navedeno autorsko djelo, kao cjeloviti tekst trajno objavi u javnoj internetskoj bazi Sveučilišne knjižnice Sveučilišta Jurja Dobrile u Puli te kopira u javnu internetsku bazu završnih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice (stavljanje na raspolaganje javnosti), sve u skladu s Zakonom o autorskom pravu i drugim srodnim pravima i dobrom akademskom praksom, a radi promicanja otvorenoga, slobodnoga pristupa znanstvenim informacijama.

Za korištenje autorskog djela na gore navedeni način ne potražujem naknadu.

Student

U Puli, _____ godine.

SADRŽAJ

| | |
|--|----|
| 1. UVOD | 1 |
| 2. PRAVNI OBLICI RADA U RH | 2 |
| 2.1. Rad u radnom odnosu | 2 |
| 2.2. Rad izvan radnog odnosa | 4 |
| 3. OBLICI RADNOG VREMENA | 7 |
| 3.1. Puno radno vrijeme | 7 |
| 3.1.1. Redovno puno radno vrijeme..... | 7 |
| 3.1.2. Prekovremeni rad | 8 |
| 3.1.3. Preraspodjela radnog vremena | 8 |
| 3.1.4. Rad kod drugog poslodavca | 10 |
| 3.2. Nepuno radno vrijeme | 10 |
| 3.3. Skraćeno radno vrijeme | 11 |
| 4. TRAJANJE RADNOG ODNOSA | 13 |
| 4.1. Rad na neodređeno vrijeme | 13 |
| 4.2. Rad na određeno vrijeme | 16 |
| 4.2.1. Stalni rad na određeno vrijeme..... | 19 |
| 4.2.2. Privremeni rad na određeno vrijeme | 21 |
| 4.2.3. Povremeni rad na određeno vrijeme | 23 |
| 4.2.4. Pripravništvo, stručno osposobljavanje za rad prema Zakonu o radu i stručno osposobljavanje za rad putem Zakona o poticanju zapošljavanja | 26 |
| 5. RAD NA ODREĐENO VRIJEME – RH VS. EU i SAD | 28 |
| 5.1. Udio radnika na određeno u ukupnom broju zaposlenih | 28 |
| 5.2. Ranjive skupine radnika na određeno vrijeme..... | 30 |
| 5.2.1. Rad žena na određeno vrijeme | 31 |
| 5.2.2 Rad mladih na određeno vrijeme..... | 32 |
| 5.3. Razlozi rada na određeno vrijeme..... | 36 |
| 5.4. Trendovi i implikacije rada na određeno vrijeme..... | 38 |
| 6. ODABRANA ISTRAŽIVANJA RADA NA ODREĐENO..... | 40 |
| 6.1.Preferencije agencijskih radnika | 40 |
| 6.2.Utjecaj rada na određeno na morbidnost i zdravlje radnika | 42 |
| 6.3. Istraživanje prekarnog rada u RH od strane Saveza samostalnih sindikata Hrvatske | 46 |
| 7. ZAKLJUČAK..... | 48 |
| LITERATURA..... | 50 |
| POPIS GRAFIKONA, SLIKA I TABLICA..... | 52 |

1. UVOD

Rad je temeljna okosnica modernog društva zbog svog značaja kako za društvo tako i za pojedinca. Prije industrijske revolucije radna populacija nije bila podijeljena kroz razne oblike pravno temeljnih vrsta i kategorija rada, jer se tek tada kroz ubrzano napredovanje gospodarstava, političkih sustava, potreba potrošača, ali i radničkih prava, razvijaju različite vrste rada.

Ovaj rad sadrži sedam poglavlja koji se baziraju na radu, trajanju radnog odnosa i oblicima radnog vremena. Nakon uvoda u rad, drugo poglavlje razlaže pravne oblike rada u Republici Hrvatskoj u čijim se kategorijama pronalazi i rad na određeno vrijeme. Treće poglavlje posvećeno je oblicima radnog vremena zbog svoje bliskosti i često isprepletenosti u istraživanjima s radom na određeno vrijeme. U četvrtom poglavlju obrađena je sfera trajanja radnog odnosa u kojem autor rada započinje od standardnog oblika rada na neodređeno sve do nestandardnih oblika rada na određeno vrijeme. Potom slijedi usporedba podataka o radnicima na određeno vrijeme u Republici Hrvatskoj, Europskoj uniji i Sjedinjenim Američkim Državama u kojem se posebno naglašavaju podatci ranjivih skupina radnika na određeno vrijeme. Prije zaključka i samog kraja rada autor daje svoja zapažanja u odabranim istraživanjima rada na određeno koji dalje podržavaju hipoteze rada.

Hipoteze rada tako jesu:

H0: Rad na određeno vrijeme razvijen je iz stvarnih potreba za fleksibilizacijom radnog mjesta od strane poslodavaca i radnika.

H1: Mladi i žene spadaju u grupu ranjivih radnika na određeno.

H2: Mali udio radnika na određeno u RH izražava stvarnu potrebu za takvim radom.

H3: Sigurnost radnog mjesta nije jedini čimbenik sigurnosti radnika i obitelji.

Zaključak rada sumirano je obrazloženje potvrde postavljenih hipoteza koje nalažu potrebu za daljnjim radom i istraživanjem za postavljanje ravnopravnog i obostrano prihvatljivog idiličnog zakonskog okvira koji omogućuje sigurnost radnika i stvara vjeru u gospodarski sustav za bolje sutra, a poslodavcima omogućava stvaranje potrebnog okvira fleksibilnijih radnih mjesta.

2. PRAVNI OBLICI RADA U RH

Kada govorimo o radu, govorimo o usmjerenom djelovanju čovjeka kojemu je cilj postizanje određenog rezultata s unaprijed očekivanom koristi za sebe i/ili druge. U modernom društvu, radom smatramo takvo djelovanje pojedinca koje sa sobom podrazumijeva i dogovorenu materijalnu naknadu. Glavna svrha tog rada sadržana je u svojoj ekonomskoj koristi, a presudno je i da ima neku od korisnih funkcija radne, proizvodne, produktivne ili društvene sfere. Zbog poimanja rada kao odnosa obavezno podložnom ekonomskoj koristi, ne uzimaju se u obzir oblici rada koji proizlaze iz potreba zabave, zadovoljstva, ugone ili druge potrebe koja ne osigurava ekonomsku korist. Današnje oblike rada dijelimo na rad u radnom odnosu i rad izvan radnog odnosa.

2.1. Rad u radnom odnosu

Gledano s pravne strane, prevladavajući oblik rada je rad u radnom odnosu te se taj oblik rada ostvaruje između subjekata na relaciji poslodavac – radnik, dakle subjekti rada jesu poslodavac i zaposlenik (radnik), a rad postaje objektom radnog odnosa. Ostali pravni oblici rada svrstani su u kategoriju rada izvan radnog odnosa.

Rad u radnom odnosu razlikuje se od rada izvan radnog odnosa po tome što mora sadržavati ključne elemente rada u radnom odnosu:

- Dobrovoljnost obiju strana (subjekata),
- Obveza osobnog obavljanja ugovorenog rada,
- Podređenost subjekta zaposlenika uputama poslodavca i
- Ugovorenu naplatu radnog odnosa.

Rad u radnom odnosu stoga je definiran kao „Dobrovoljno zasnovani naplatni odnos u kojemu je radnik obvezan osobno obavljati rad, prema uputama i pod nadzorom poslodavca“.¹ Rad u radnom odnosu definiran je kroz njegove obavezne elemente te je prisutnost svih navedenih čimbenika potrebna da bismo rad mogli svrstati u pravni oblik rada u radnom

¹ Herman i Čupurdija (2011) *Osnove radnog prava*

odnosu. Iz toga zaključujemo da svi ostali pravni oblici rada koji nemaju barem jedan od potrebnih navedenih uvjeta spadaju u oblik rada izvan radnog odnosa.

Rad u radnom odnosu prevladavajući je oblik zaposlenja od početka industrijske revolucije kada se javlja potreba poslodavaca za zapošljavanjem većeg obima radnika koji rade na poslovima uglavnom repetitivne naravi duže vremena. Prije početka industrijske revolucije rad u radnom odnosu zanemariv je, ako ne i nepostojeći pojam. Daljnjim napredovanjem gospodarstava, političkih sustava, potreba potrošača, ali i radničkih prava, razvijene su različite vrste rada u radnom odnosu.

Postepeno se rad u radnom odnosu prilagođavao ne bi li zadovoljio što je više moguće društvenih potreba za radom i obuhvatio ih u jedinstvenu kategoriju koja zadovoljava tražene uvjete. Rad u radnom odnosu tako možemo podijeliti u neke od kategorija koje je su razvijene i to prema:

1. Vremenskom trajanju radnog odnosa:
 - a) neodređeno vrijeme i
 - b) rad na određeno vrijeme.

2. Radnom vremenu:
 - a) puno radno vrijeme,
 - b) nepuno radno vrijeme i
 - c) skraćeno radno vrijeme.

3. Stalnosti radnog odnosa:
 - a) redoviti radni odnos,
 - b) privremeni radni odnos,
 - c) povremeni radni odnos i
 - d) sezonski rad.

4. Mjestu obavljanja rada:
 - a) kod poslodavca,
 - b) na izdvojenom radnom mjestu i
 - c) radnik je upućen na rad u inozemstvo.

5. Uvjetovanosti:
 - a) ugovorni i
 - b) statusni.
6. Subjektima:
 - a) rad radnika,
 - b) rad rukovoditelja i
 - c) rad uprave ili upravnih odbora.

2.2. Rad izvan radnog odnosa

Rad izvan radnog odnosa vrlo je široko obuhvaćen u Republici Hrvatskoj izostavljajući iza sebe tek rad u radnom odnosu, posebno uređene oblike rada i rad unutar obitelji. Kako su ti pravni oblici uređeni kroz višestruke zakone koji uređuju odnose među subjektima ne postoji jedno zakonsko uređenje pravnih oblika rada izvan radnog odnosa. Neki od oblika takvog rada jesu²:

- a) rad osoba koje rad obavljaju na osnovi pravnog odnosa obveznog prava (ugovor o djelu, ugovor o nalogu i ugovor o službi),
- b) rad osoba koje su izabrane ili imenovane na dužnosti u tijelima državne vlasti, jedinicama lokalne ili regionalne (područne) samouprave (rad državnih, lokalnih ili regionalnih dužnosnika),
- c) rad sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika,
- d) rad osoba koje, prema posebnim propisima, samostalno obavljaju profesionalne djelatnosti (obrtnici i trgovci pojedinci, odvjetnici, liječnici, zubari, umjetnici, novinari, odgajatelji, lektori, prevoditelji, primalje i dr.),
- e) rad osoba koje samostalno obavljaju djelatnosti poljoprivrede i šumarstva,
- f) rad osoba koje, prema posebnim propisima, obavljaju određene dužnosti povremeno i po potrebi,

² Franičević i Puljiz (2009) Rad u Hrvatskoj pred izazovima budućnosti, Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj

- g) rad osoba koje se nakon završenog školovanja nalaze na obveznom praktičnom radu ili na dobrovoljnoj praksi (volonteri),
- (h) rad učenika i studenata za vrijeme praktične nastave, za vrijeme stručne prakse kod poslodavca, odnosno za vrijeme rada putem posrednika pri zapošljavanju učenika i redovitih studenata,
- (i) rad nezaposlenih osoba za vrijeme stručnog osposobljavanja ili profesionalne rehabilitacije na koje ih je uputila nadležna služba zapošljavanja,
- (j) rad ročnika na dragovoljnom služenju roka,
- (k) rad pričuvnika i ugovornog pričuvnika,
- (lj) rad mobiliziranih pripadnika operativnih snaga u zaštiti i spašavanju,
- (m) rad u obavljanju dužnosti u civilnoj zaštiti,
- (n) rad osoba koje sudjeluju u spašavanju ili obrani od elementarnih nepogoda kao što su požar, poplava, potres i ostale nepogode uzrokovane višom silom, u spašavanju života građana ili otklanjanju materijalne štete koja prijete imovini,
- (nj) rad osoba koje na zahtjev državnih tijela pruže pomoć tim tijelima,
- (o) rad osoba koje obavljaju određene poslove za vrijeme izdržavanja kazne zatvora, primjene sigurnosnih mjera obveznoga psihijatrijskog liječenja i obveznog liječenja od ovisnosti, kao i odgojnih mjera,
- (p) rad osoba koje pružaju pomoć i njegu hrvatskim ratnim vojnim invalidima iz Domovinskog rata,
- (r) rad roditelja koji obavlja roditeljske dužnosti u prvoj godini djetetova života,
- (s) rad roditelja njegovatelja,
- (t) rad osobnog asistenta,
- (u) rad volontera,
- (v) volonterski rad,
- (z) rad športaša i šahista,

(x) rad članova uprave ili upravnih odbora trgovačkih društava,

(y) rad svećenika i drugih vjerskih službenika vjerske zajednice i

(w) rad bez osnove.

Širina obuhvaćenih oblika rada izvan radnog odnosa kojima je osiguran status osiguranika u socijalnom osiguranju prema Zakonu o mirovinskom osiguranju RH potvrđuje pravnu afirmaciju takvih oblika rada u svrhu ostvarivanja zacrtanih ciljeva koje nije moguće ili nije efikasno ostvarivati kroz rad u radnom odnosu.

3. OBLICI RADNOG VREMENA

Nominalno značenje oblika radnog vremena pretpostavlja kumulaciju vremena provedenog u radnom odnosu na tjednoj bazi te se uglavnom bazira na uprosječenom trajanju radnog tjedna u godini (amplitude realnih radnih tjedana zakonom su maksimalno propisane). Radno vrijeme predstavlja jednu od kategorija obaveznih obilježja rada u radnom odnosu, što znači da je radno vrijeme utjecajni faktor svih radnika u radnom odnosu i svih radnika izvan radnog odnosa osim onih koji izričito nemaju propisano/dogovoreno radno vrijeme.

Radno vrijeme dijelimo na tri zakonski prepoznata oblika:

1. Puno radno vrijeme,
2. Nepuno radno vrijeme i
3. Skraćeno radno vrijeme.

3.1. Puno radno vrijeme

3.1.1. Redovno puno radno vrijeme

Najdulje tjedno radno vrijeme koje poslodavac i zaposlenik mogu ugovoriti, a da se ono smatra redovnim radnim vremenom smatra se punim radnim vremenom. Potrebno je uzeti u obzir da postoje razlozi zbog kojih puno radno vrijeme ne mora iznositi isti broj sati svaki tjedan u godini; prekovremeni rad, preraspodjela radnih sati i nejednaki raspored dnevnih/tjednih radnih sati objektivni su razlozi za nejednake pune radne tjedne. Stoga je potrebno naglasiti da je maksimalan zbroj tjednih radnih sati prosjek godišnje odrađenih jednakih ili nejednakih radnih tjedana. U Hrvatskoj je propisan tjedni fond od 40 sati kao maksimalna granica punog radnog vremena.³

Zakon dozvoljava propisivanje punog radnog vremena kraćim od zakonom ograničenih 40 sati tjedno ukoliko je isto ugovoreno između poslodavca i radnika kroz ugovor o radu, alternativne sporazume, kolektivne ugovore ili posebnim zakonom. Na taj način ostavlja se potencijalna mogućnost da se radnici, kroz kolektivni ugovor, izbore za pr. 35 satni radni tjedan uz koji bi poslodavac i dalje poštivao sve obveze prema radnicima kao i za vrijeme 40 satnog radnog tjedna. Svi ugovori koji nisu pod utjecajem jedne od nabrojanih alternativa pod zakonskom su obavezom od maksimalnih 40 sati tjednog radnog vremena.

³ Zakon o radu Republike Hrvatske (Članak 61.)

Radnik može tjedno raditi i dulje od punog radnog vremena od 40 sati, no tada govorimo o prekovremenom radu, preraspodjeli radnog vremena ili dodatnom radu kod drugog poslodavca.

3.1.2. Prekovremeni rad

Prekovremeni rad je radno vrijeme određeno prekoračenjem punog radnog vremena kojeg je radnik dužan odraditi na zahtjev poslodavca u slučaju više sile, izvanrednog povećanja obima posla ili drugih izvanrednih događanja. Prekovremeni rad ne smije premašivati 10 sati tjednog rada, odnosno za radnika čije radno mjesto ima predviđeno 40 satno puno radno vrijeme ne smije premašivati ukupnost od 50 sati tjednog rada. Zakonski je propisan godišnji maksimum koji iznosi 180 sati prekovremenog rada, no u slučajevima kada je tako ugovoreno kolektivnim ugovorom tu je brojku moguće povisiti do 250 sati godišnjeg prekovremenog rada. Izuzev vremenskih ograničenja takvog rada propisana su i ograničenja za skupine radnika:

- Maloljetni radnici,
- Radnici na skraćeno radno vrijeme,
- Trudnice,
- Roditelji s djecom do tri godine starosti,
- Samohrani roditelji s djetetom do šest godina starosti,
- Radnici koji rade u punom radnom vremenu kod jednog poslodavca s dodatnim ugovorom za 8 sati tjedno kod drugog poslodavca i
- Radnici koji rade na nepuno radno vrijeme kod više poslodavaca.⁴

3.1.3. Preraspodjela radnog vremena

Preraspodjelom radnog vremena smatramo situaciju kada poslodavac i radnik ugovaraju ukupan period vremena u kojem će planirano radno vrijeme radnika biti u jednom dijelu kraće, a u drugom duže od punog radnog vremena te prosjek tjednih radnih sati ta dva perioda neće premašivati ugovoreno tjedno puno radno vrijeme ukupnog perioda. Takav oblik radnog

⁴ Rožman (2016): Radno vrijeme

vremena mora biti ugovoren kolektivnim ugovorom, sporazumom između poslodavca i radničkog vijeća ili ugovorom o radu.

Kada govorimo o redovnoj preraspodjeli radnog vremena u periodima dužeg radnog tjedna od punog radnog vremena taj tjedni fond ne smije premašivati 48 sati, no postoje iznimke. Kolektivnim ugovorom moguće je pomaknuti gornju granicu duljine radnog tjedna na 56 sati ili čak 60 sati ako poslodavac posluje sezonski, predvidio je takav rad kolektivnim ugovorom i ima pisanu izjavu pristanka radnika na takav rad.

„Iznimno od odredbe stavka 4. ovoga članka, preraspodijeljeno radno vrijeme tijekom razdoblja u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena može trajati duže od četrdeset osam sati tjedno, ali ne duže od pedeset šest sati tjedno, odnosno šezdeset sati tjedno ako poslodavac posluje sezonski, pod uvjetom da je isto predviđeno kolektivnim ugovorom i da radnik dostavi poslodavcu pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.,,

Za rad u preraspodjeli preko 48 sati tjedno poslodavac mora dobiti potpisani pristanak radnika na takav rad i ne smije uvesti negativne reperkusije ukoliko radnik odbije takav oblik radnog vremena.

Važno je napomenuti kako je obaveza poslodavca planiranje akumulacije i trošenja viška sati radnika koji rade u preraspodjeli posebno iz razloga što se višak sati koji ne mogu zakonski ući u preraspodjelu isplaćuje kao prekovremeni rad, a eventualni manjak sati radnik nije dužan nadoknaditi ukoliko je završen ugovoreni period rada u preraspodjeli, odnosno obračun u oba slučaju ne smije ići na štetu radnika.

Kao i kod duljine tjednog radnog vremena u preraspodjeli propisana su i ograničenja trajanja takvog oblika radnog vremena. Maksimalna duljina trajanja rada u preraspodjeli jest 12 mjeseci, od kojih radnik najviše četiri mjeseca može raditi dulje od punog radnog vremena, osim u slučaju da poslodavac posluje sezonski kad je taj period produžen na šest mjeseci. Ako je radnik zaposlen na određeno vrijeme kraće od 12 mjeseci njegova se preraspodjela viška ili manjka sati mora završiti do datuma završetka ugovora. Također, ona ne smije biti obračunata na štetu radnika.

3.1.4. Rad kod drugog poslodavca

Dodatna opcija rada duljeg od 40 sati tjedno jest sklapanje ugovora o radu s drugim poslodavcem pod uvjetom da već postojeći poslodavac izda pisano odobrenje za to. S obzirom da se radi o jednostranoj izjavi/odobrenju poslodavca za rad radnika kod drugog poslodavca, prvi poslodavac može istu poništiti u bilo koje vrijeme. Zakonski gledano takav rad ne može trajati dulje od osam sati tjedno, odnosno maksimalnih 180 sati na godišnjoj razini. Radno vrijeme kod drugog poslodavca može biti nejednako dokle god poštuje zakonski propisana ograničenja.

3.2. Nepuno radno vrijeme

Svako radno vrijeme koje je kraće od definiranog punog radnog vremena smatra se nepunim radnim vremenom. S obzirom da je puno radno vrijeme relativan pojam ograničen tek s maksimalnim zakonskim trajanjem, a nepuno radno vrijeme nije ograničeno minimalnim trajanjem postoji mogućnost da nepuno radno vrijeme za određeno radno mjesto kod jednog poslodavca iziskuje više tjednih radnih sati nego isto radno mjesto na puno radno vrijeme kod drugog poslodavca. Stoga je vrlo važno jasno naznačiti u ugovoru o radu kada se radi o radu na nepuno radno vrijeme. Kao i kod rada na puno radno vrijeme radnik može odrađivati 40 satni radni tjedan, odnosno u ovom slučaju sklopiti više ugovora o radu na nepuno radno vrijeme uz ograničenje od 40 sati tjedno te dodatak od maksimalnih 8 sati tjedno za dodatnog poslodavca kada popuni fond od 40 sati radnog tjedna. Dužnost je radnika obavijestiti poslodavca o prethodno ugovorenim ugovorima o radu na nepuno radno vrijeme.

Kao mjera poticanja zapošljavanja na nepuno radno vrijeme zakonom je predviđena mogućnost poslodavca da plaću i ostala materijalna davanja radniku isplati razmjeno odnosu nepunog radnog vremena kojeg obavlja i propisanog punog radnog vremena. Kako se radi o alternativni kojom se poticala fleksibilnost poslodavca u borbi na tržištu rada ostavljena je mogućnost ugovaranja plaće i ostalih materijalnih davanja u većem omjernom iznosu ili punom iznosu. Plaća ili materijalna davanja u iznosu većem od omjera nepunog i punog radnog vremena potrebno je istaknuti u ugovoru o radu, kolektivnim ugovorima ili alternativnim sporazumima. O potrebi za fleksibilnosti oblika nepunog radnog vremena na

hrvatskom tržištu rada govori i činjenica da su takvi radni odnosi prisutni s tek 2% na tržištu rada do 2016. godine.⁵

Fleksibilnosti prijelaza iz punog u nepuno radno vrijeme i obrnuto pogodovano je kroz odredbu u kojoj poslodavac mora uzeti u obzir zahtjev radnika za prijelazom iz jednog u drugi oblik radnog vremena, a da pritom takva odredba ne obvezuje poslodavca na ikakve promjene. Pri takvim izmjenama radnik i poslodavac/i moraju voditi brigu o tome da novim ugovorom/ima ne premašuju zakonski propisani maksimalni radni sati u novonastalom radnom tjednu radnika.

U drugu ruku zakonom nije predviđena fleksibilnost radnih uvjeta i prava na usavršavanje i obrazovanje radnika na nepuno radno vrijeme te ih izjednačava s radnicima na puno radno vrijeme koji obavljaju iste ili slične poslove za poslodavca.

Rad na nepuno radno vrijeme može biti posebno koristan umirovljenicima koji su dostigli punu starosnu mirovinu, jer upravo oni mogu raditi na ugovor o radu do pola radnog vremena te primati istovremeno mirovinu i naknadu za rad po ugovoru.

3.3. Skraćeno radno vrijeme

Za poslove koji sa sobom nose štetne utjecaje po zdravlje, ukoliko za njih nije moguće primijeniti višu razinu sigurnosti kako bi se takav štetni utjecaj uklonio, skraćuju se radna vremena radnika koji ih obavljaju. Skraćivanje takvog radnog vremena nije oblik rada na nepuno radno vrijeme, već se naziva radom na skraćeno radno vrijeme te se kao takav, stvarno kraći vremenski rad od punog radnog vremena, zakonski izjednačava s punim radnim vremenom.

„Na poslovima na kojima, uz primjenu mjera zaštite zdravlja i sigurnosti na radu, nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja, radno vrijeme se skraćuje razmjerno štetnom utjecaju uvjeta rada na zdravlje i radnu sposobnost radnika.“⁶

Zbog štetnosti takvog posla na radnikovo zdravlje obaveza je poslodavca da umanjí negativne utjecaje radnog mjesta na radnika kroz skraćivanje punog radnog vremena, a da pritom ne umanjí materijalna i nematerijalna prava tog istog radnika. Socijalni i mirovinski status,

⁵ Rožman (2016): Radno vrijeme

⁶ Zakon o radu Republike Hrvatske, (Članak 64.)

odnosno državno garantirana prava tog radnika također neće biti umanjena zbog skraćivanja radnog vremena te će se tretirati kao da radnik radi na puno radno vrijeme.

„Pri ostvarivanju prava na plaću i drugih prava iz radnog odnosa ili u vezi s radnim odnosom, skraćeno radno vrijeme iz stavka 1. ovoga članka izjednačuje se s punim radnim vremenom.“⁷

Da bi radno mjesto zahtijevalo primjenu skraćenog radnog vremena ono mora biti navedeno u posebnom državnom propisu u kojem je navedena i apsolutna maksimalna dužina trajanja radnog vremena na radnom mjestu.

Radnik koji radi na radnom mjestu sa skraćenim radnim vremenom tj. radnom mjestu s posljedicama štetnim za zdravlje ne smije raditi prekovremeno ili u preraspodjeli na tom radnom mjestu zato što bi takav rad zahtijevao izloženost štetnim utjecajima dulje od propisanog maksimalnog vremena.

Moguće je ugovoriti, kroz kolektivni ugovor ili ugovor o radu s radnikom, odrađivanje ostalih radnih sati do punih 40 sati tjedno na radnom mjestu koje nije štetno po zdravlje. Na primjer radnik koji odrađuje pet sati dnevno na radnom mjestu sa štetnošću po zdravlje može odrađivati posao kod istog poslodavca na radnom mjestu bez štetnog utjecaja po zdravlje na tri sata dnevno.

Radnik koji radi na skraćeno radno vrijeme ne smije se zaposliti kod drugog poslodavca na istom ili sličnom poslu na dodatnih osam sati tjedno kao što je to omogućeno radnicima koji rade puno radno vrijeme na radnom mjestu koje nije štetno po zdravlje.

⁷ Zakon o radu Republike Hrvatske,(Članak 64.)

4. TRAJANJE RADNOG ODNOSA

Razvojem i modernizacijom gospodarstava i društva općenito, a pogotovo utjecajem globalizacije na iste, javljaju se nove mogućnosti opskrbe, odnosno opskrbi prethode nove potražnje kupaca. Neka radna mjesta preuzimaju mehanički ili elektronički strojevi, druga odlaze u potpunosti u zaborav te uz postojeća nastaju nova radna mjesta i novi poslovi. Zbog umrežavanja zemalja i ljudi određena dobra i usluge postaju dostupne u bilo koje vrijeme dana, tjedna ili godine bilo gdje na svijetu.

Dok jedna dobra i usluge ne mogu zadovoljiti stvarne potrebe tržišta, druga se zbog svog izobilja prodaju u „bezvrijede“, a treća svoje kompletno poslovanje obave u vrlo kratkom vremenskom razdoblju te ostatak godine stagniraju. Ta dinamičnost ostvarivanja rezultata na svakakve načine primorala je radnu legislativu na fleksibilizaciju radnih odnosa među kojima je i širenje mogućnosti upravljanja trajanjem radnog odnosa između poslodavca i radnika.

4.1. Rad na neodređeno vrijeme

Do nastanka i prepoznavanja kategorije vremenskog trajanja radnog odnosa ugovaranje radnog odnosa podrazumijevalo je zasnivanje rada do kada oba subjekta (poslodavac i radnik) imaju potrebu za ostvarivanjem objekta tog radnog odnosa, tj. do kada postoji potreba za obavljanjem rada. Današnje radno pravo i dalje pretpostavlja rad na neodređeno vrijeme kao osnovni oblik rada u kategoriji vremenskog trajanja radnog odnosa:

„Radni odnos na neodređeno vrijeme je osnovni oblik zasnivanja radnog odnosa, a osnovno mu je obilježje što njegovo trajanje nije vremenski ograničeno. Pretpostavka za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme nalazi se u odredbi članka 9. ZOR-a.“⁸

Razumijevanjem i poštivanjem Zakona o radu RH, poslodavac bi trebao imati objektivni razlog određivanja završnog datuma trajanja ugovora o radu te ne bi smio koristiti mogućnost ugovaranja rada koji nije neodređen ukoliko za to ne postoji zakonski prepoznat, opravdani razlog:

„Ugovor o radu sklapa se na neodređeno vrijeme, osim ako ovim Zakonom nije drukčije određeno. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme obvezuje stranke dok ne prestane na način

⁸ Herman i Čupurdija (2011) *Osnove radnog prava*

određen ovim Zakonom. Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.“⁹

Rad u neodređenom trajanju je nadalje zaštićen od pretpostavki obmana od strane poslodavca na način da se svaki ugovor o radu u kojem nije precizirano završno trajanje istog smatra ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Npropisno sklopljeni ugovora o radu na određeno vrijeme, nesklopljeni ugovori, ali i rad koji je dulji od ugovorenog smatraju se radom na neodređeno vrijeme:

„Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama ovoga Zakona ili ako radnik nastavi raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, smatra se da je sklopljen na neodređeno vrijeme.“¹⁰

„Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.“¹¹

Razlozi završetka trajanja ugovora o radu na navedeni su u radnoj legislativi:

„Ugovor o radu prestaje:

1) smrću radnika

2) smrću poslodavca fizičke osobe ili prestankom obrta po sili zakona ili brisanjem trgovca pojedinca iz registra u skladu s posebnim propisima

3) istekom vremena na koje je sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme

4) kada radnik navrší šezdeset pet godina života i petnaest godina mirovinskog staža, osim ako se poslodavac i radnik drukčije ne dogovore

5) sporazumom radnika i poslodavca

6) dostavom pravomoćnog rješenja o priznanju prava na invalidsku mirovinu zbog potpunog gubitka radne sposobnosti za rad

7) otkazom

⁹ Zakon o radu Republike Hrvatske (Članak 11.)

¹⁰ Zakon o radu Republike Hrvatske, (Članak 12.)

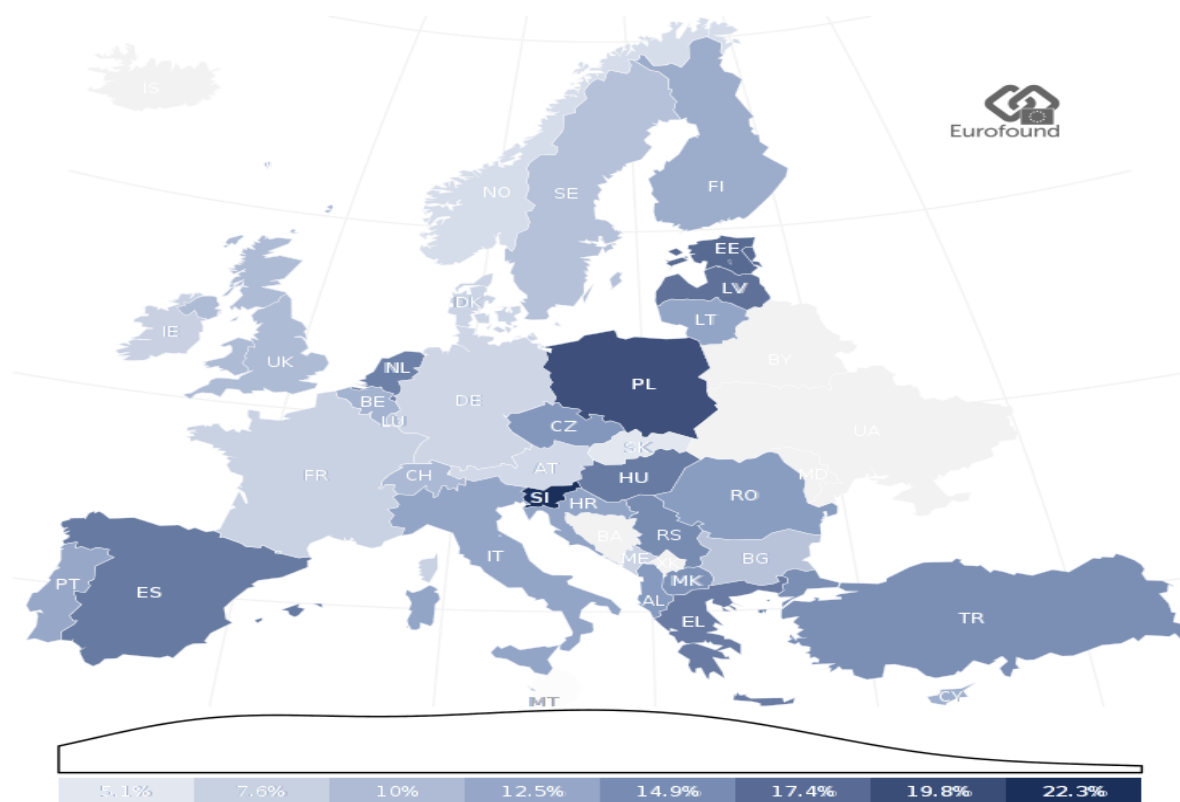
¹¹ Zakon o radu Republike Hrvatske (Članak 14.)

8) odlukom nadležnog suda.“¹²

Tako se i kroz zakonsko uređenje prestanka važenja ugovora o radu naglašava kako (stavka 3.) istek vremena na koji je sklopljen ugovor vrijedi samo za ugovore o radu koji su sklopljeni na određeno vrijeme.

Rad na neodređeno vrijeme smatra se jedinim oblikom ugovorenog radnog odnosa koji ne spada u prekarne oblike rada. Glavna obilježja prekarnog rada jesu: vremenska ograničenost trajanja ugovora, složen i kompliciran radni odnos, niža plaća i ostala materijalna primanja, slabija radna, kolektivna, socijalna i mirovinska zaštita, vrlo niska ili nepostojeća zaštita od jednostranog otkaza.¹³ Da se ne radi samo o tezi sindikalnih udruženja koja svrstavaju nesigurne, nestandardne i nedobrovoljne oblike rada u prekarni rad govori i podatak o tome da Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta provodi istraživanje potencijalnog gubitka posla u nadolazećih šest mjeseci kojim mjeri razinu nesigurnosti zaposlenih osoba u zemlji.

Slika 1. „Mogao bih izgubiti posao u narednih 6 mj.“ (radnici na neodređeno vrijeme 2015.g.)



¹² Zakon o radu Republike Hrvatske (Članak 112.)

¹³ Pezelj, Šobota, Šprajček i Šeperić (2016) *Smjernice SSSH za sindikalno organiziranje i zaštitu prava prekarnih radnika*

Izvor: <https://www.eurofound.europa.eu/hr/data/european-working-conditions-survey>

U pogledu istraživanja (ne)sigurnosti radnog mjesta, radnike na neodređeno vrijeme svrstava se u posebnu skupinu, odnosno odvaja od podataka radnika zaposlenih na neki drugi oblik zaposlenja. Maksimalne vrijednosti navedenog istraživanja za radnike na neodređeno kreću se od 17% za Estoniju i Latviju, 20% za Poljsku i 22% za Sloveniju, dok minimalne vrijednosti sežu sve do 7% u Danskoj, Njemačkoj i Austriji pa čak do 5% u Slovačkoj. Za isti odgovor kod radnika u ostalim oblicima zaposlenja kod poslodavca EU prosjek iznosi 39% te se svega dvije države članice nalaze ispod razine od 23% - Cipar i Malta. Usporedimo li to dvoje dobivamo podatak da je prosječan EU radnik koji ne radi na neodređeno vrijeme nesigurniji u gubitak posla nego radnik na neodređeno u najnesigurnijoj zemlji za takav rad. Ako izuzmemo Cipar i Maltu (statistički neutjecajni) možemo zaključiti da u zemlji s najvećom mogućnosti gubitka radnog mjesta na neodređeno (Slovenija 22,3%) postoji manja šansa gubitka posla nego u zemlji s najmanjom mogućnosti gubitka radnog mjesta koje nije na neodređeno (23% Slovačka).

Pozitivni utjecaji rada na neodređeno vrijeme iskazuju se prvotno u mogućnostima koje takvo zaposlenje pruža. Rad na neodređeno omogućuje radniku i obitelji kratkoročno, srednjoročno i dugoročno planiranje života u i izvan radnog vremena, ostvarivanja želja vezanih za osnivanje obitelji, putovanja i doživljaje ili ulaganja ovisno o preferencijama i fazi života pojedinaca. Također osigurava neprekinuti priljev prihoda i ostalih zagarantiranih materijalnih prava (regres, božićnica/uskrsnica, jubilara nagrada i dr.) kojim pojedinac stvara i osigurava razinu dostignutog životnog standarda. Razina socijalnih i mirovinskih prava za radnike na neodređeno uglavnom omogućava visoku zaštitu psihofizičkog zdravlja i opstojnost kvalitete života. Radnici na neodređeno lakše se poistovjećuju s vrijednostima i ciljevima poduzeća, te iako nemaju propisane bolje uvjete rada ili višu razinu ulaganju u edukacije i napredovanje ipak iskazuju manji osjećaj lake zamjenjivosti na radnom mjestu od svojih kolega koji rade na određeno vrijeme.¹⁴

4.2. Rad na određeno vrijeme

Fleksibilizacija radnih odnosa donijela je ekspanziju mogućnosti upravljanja trajanjem radnog odnosa između poslodavca i radnika. Pritisci globalizacije, smanjenja troškova, sezonalnosti

¹⁴ Pezelj, Šobota, Šprajček i Šeperić (2016) *Smjernice SSSH za sindikalno organiziranje i zaštitu prava prekarnih radnika*

posla i mnogi drugi faktori utjecali su na razvoj oblika rada na određeno vrijeme. Iako je prvotna zamisao i zakonska nit vodilja takvog zaposlenja omogućavanje zapošljavanja radnika na određeni vremenski rok kada za to postoje objektivni razlozi (pr. probni rok, pripravništvo, stručno osposobljavanje, zamjena za odsutnog radnika, povećanje obujma posla, sezonski rad) ono danas često služi kao alat kontrole i povećanja produktivnosti radnika koji su u nepovoljnijem položaju naspram poslodavca.

„Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili u pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru o radu iz članka 14. stavka 3. ovoga Zakona mora navesti.“¹⁵

Kao što je navedeno u Zakonu o radu RH ugovor o radu na određeno vrijeme sklapa se u iznimnim situacijama te on završava izvršenjem određenog posla, nastupanjem određenog događaja ili ako za to postoji drugi objektivan razlog.

Rad na određeno vrijeme podrazumijeva sve oblike rada koji su ograničeni vremenom trajanja, odnosno svaki rad koji nije zasnovan na temelju neograničenosti. Prema tome razlikujemo više vrsta rada na određeno vrijeme:

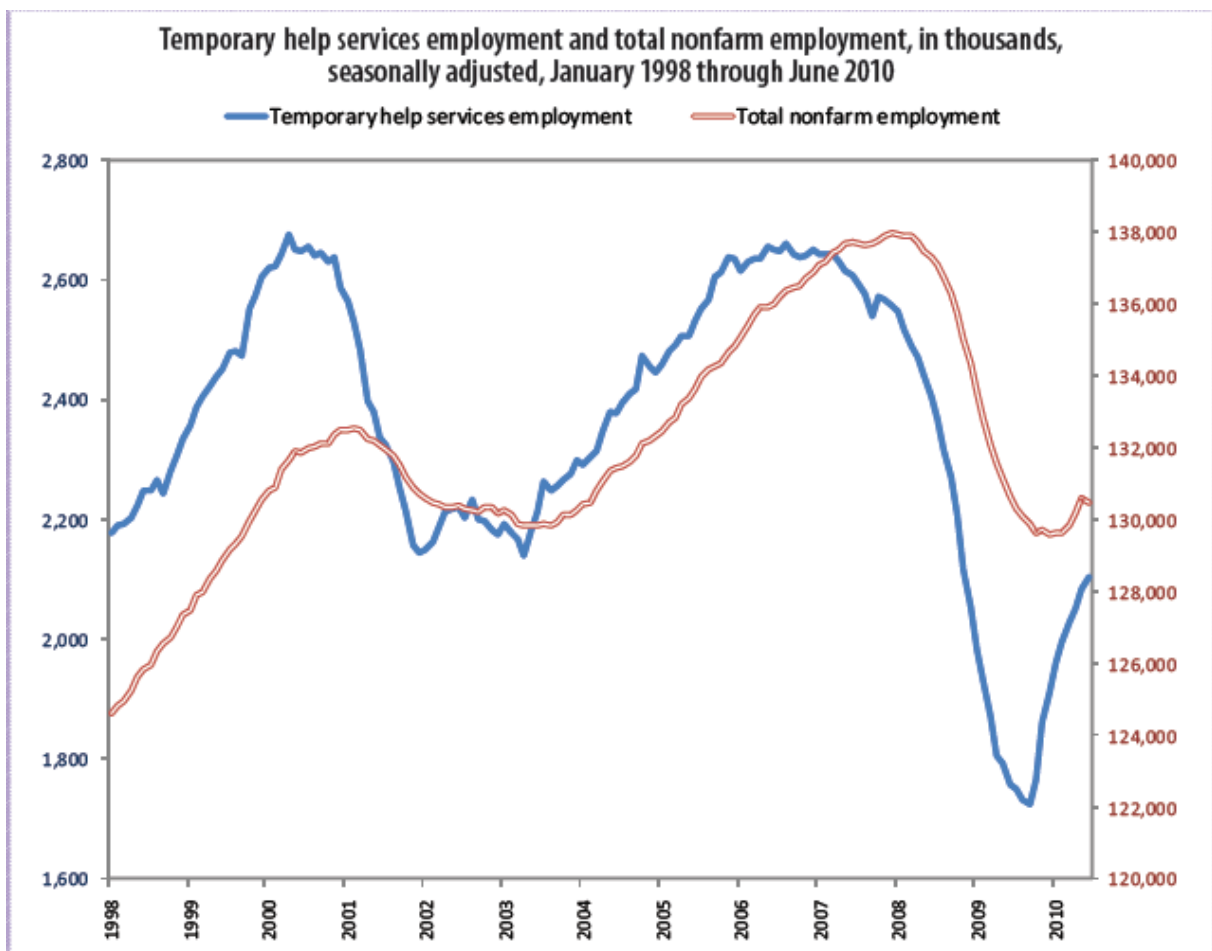
- Stalni rad,
- Privremeni rad (samostalno i agencijski)
- Povremeni rad,
- Sezonski rad,
- Rad studenata i učenika,
- Pripravništvo, stručno osposobljavanje i stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa,

Primjeri za svaku od navedenih vrsta ne moraju nužno pripadati isključivo jednoj vrsti rada. Primjerice rad studenata u mnoštvu slučajeva možemo svrstati u privremeni ili sezonski rad.

¹⁵ Zakon o radu Republike Hrvatske (Članak 12.)

Zabrinutost radi povećanja broja i udjela poslova na određeno vrijeme u ukupnom broju radnih mjesta vezana je iz razloga što je takav oblik rada uglavnom povezan s nižim plaćama, lošijim socijalnim i mirovinskim pravima, gubitkom dijela ili svih dodatnih materijalnih prava vezanim uz rad, slabiju zaštitu od otkaza i općenito niže zadovoljstvo radnika.

Grafikon 1. Broj zaposlenih preko posredničkih agencija za zapošljavanje i ukupno zaposleni (bez poljoprivrednih radnika) od siječnja 1998. do lipnja 2010. u SAD-u



Izvor: Occupational Outlook Quarterly – Fall 2010

Iz priložene tablice vidljivo je da se radnicima koji rade putem posredništva agencije za zapošljavanje prvima dijele otkazi, odnosno ne produžuje rad u slučaju stagnacije ili recesije gospodarstva. S obzirom na postojanje obaveze prema stalnim radnicima, poslodavci se odlučuju na jednostavnije otkaze prvo, a u slučaju potrebe za daljnjim otkazima tek pristupaju otkazima stalnih radnika. Isto tako pri uočavanju početka oporavka gospodarstva poslodavci ponovo zapošljavaju prvo agencijske radnike koje će, ukoliko su predvidjeli prerano poboljšanje situacije na tržištu, jednako tako lako ukloniti s radnog mjesta.

4.2.1. Stalni rad na određeno vrijeme

Stalni rad na određeno vrijeme djeluje kontradiktorno, no s obzirom da poslodavci nalaze načine kako koristiti ugovore na određeno vrijeme za koje zapravo ne postoje objektivna opravdanja i pritom takve oblike trajanja radnog odnosa dugotrajno obnavljati ili po potrebi prekidati, određeni radnici nalaze se u situaciji višegodišnjeg rada za istog poslodavca na određeno vrijeme.

Radno pravo Ujedinjenog kraljevstva tako ograničava duljinu rada na određeno vrijeme na četiri godine, ali ostavlja prostora i za duži period ukoliko za to postoji stvarna potreba. U Nizozemskoj situacija je slična Hrvatskoj, najdulji propisani period uzastopnog rada za istog poslodavca na određeno vrijeme je tri godine, odnosno 36 mjeseci, s razlikom u tome što je Nizozemska ograničila broj mogućih ugovora na određeno u istom periodu na tri uzastopna ugovora. Također, postoji i dozvoljeni period pauze između dva ugovora na određeno kojim bi se smatralo da je ugovor redovno produžen, za Nizozemsku je to trajanje pauze u iznosu tri mjeseca, a u Hrvatskoj je to period od dva mjeseca:

„Ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme, uključujući i prvi ugovor o radu, ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili je zbog nekih drugih objektivnih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom.

...

Prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine iz stavka 3. ovoga članka.“¹⁶

Nedavno je i Njemačka postrojila ograničenja rada na određeno pa je granica maksimalnog trajanja rada na određeno spuštena s 24 na 18 mjeseci, a broj obnavljanja ugovora na određeno također spušten s tri na jedno obnavljanje. S druge strane Sjedinjene američke države, Kanada i Danska nemaju propisan zakon o obavezi prelaska s ugovora na određeno vrijeme na ugovor na neodređeno. Valja napomenuti da se prosjeci prelaska iz rada na određeno u rad na neodređeno u Kanadi kreću oko 50%¹⁷, a Danska je već devedesetih godina prošlog stoljeća uvela pojam „Fleksigurnost“ u operativu tržišta rada prema kojoj država izdvaja visoka davanja za zaštitu nezaposlenih osoba, ali istovremeno ne postoji snažna zaštita

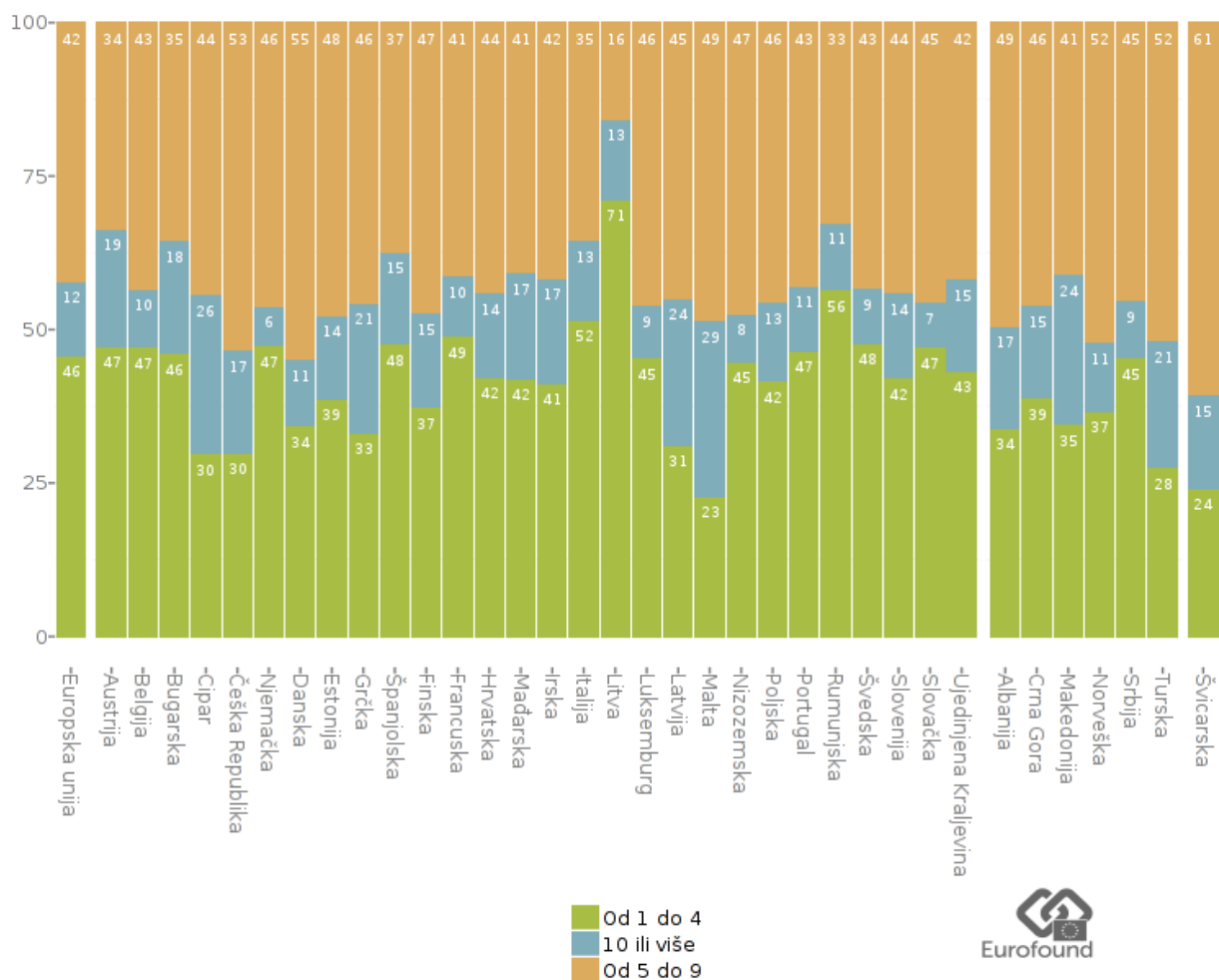
¹⁶ Zakon o radu Republike Hrvatske (Članak 12.)

¹⁷ FANG i MACPHAIL (2008) *Transitions from Temporary to Permanent Work in Canada: Who Makes the Transition and Why?*

radnog mjesta što omogućava relativno lako otkazivanje radnih ugovora, ali i dinamičan prelazak iz nezaposlenosti u zaposlenost. U takvom zakonodavnom okruženju poslodavac ne mora tražiti razloge nezapošljavanja radnika na neodređeno vrijeme pa je i olakšan prijelaz radnika sa ugovora na određeno vrijeme na ugovor s neograničenim trajanjem.¹⁸

Za razliku od navedenih zemalja Švedska je istom problemu pristupila drugačije pa je za svakog radnika koji je u periodu od pet godina radio barem dvije godine na određeno vrijeme za istog poslodavca propisala obavezu poslodavca za zapošljavanje takvog zaposlenika na neodređeno vrijeme. Također, maksimalno dozvoljeno vrijeme zapošljavanja radnika na probni period jest šest mjeseci.

Tablica 1. Radnici koji ne rade na neodređeno – godine rada kod poslodavca – 2015. godina



Izvor: <https://www.eurofound.europa.eu/hr/data/european-working-conditions-survey>

¹⁸Herman i Čupurdija (2011) *Osnove radnog prava*

Ovakve zakonodavne promjene trebale bi utjecati na udio stalnih radnika na određeno vrijeme u spomenutim zemljama. U Tablici 1. vidljivo je da Hrvatska, Nizozemska, Njemačka i Švedska sve bilježe stope veće od 40% radnika na određeno vrijeme koji kod poslodavca rade između jedne i četiri godine. Druge dvije skupine (od pet do devet godina i deset i više godina) radnika rade na neki drugi vid ugovora koji poslodavca ne obavezuje na zapošljavanje na neodređeno ili poslodavac nalazi razne načine izbjegavanja te obveze.

4.2.2. Privremeni rad na određeno vrijeme

Privremeni rad na određeno vrijeme predstavlja jednokratno zapošljavanje na ugovor s krajnjim datumom trajanja uglavnom zbog potreba zamjene odsutnih radnika, nepredviđene promjene u poslovanju poduzeća ili planiranog povećanja obujma posla. Takve potrebe za radnicima poslodavci mogu samostalno zadovoljiti sa tržišta rada ili za brze adaptacije preko posredničke agencije za zapošljavanje radnika. Stoga razlikujemo direktan odnos radnih subjekata poslodavac – radnik i indirektan radni odnos subjekata poslodavac – agencija – radnik.

Suprotnost posredničkim agencijama za zapošljavanje predstavljaju javni zavodi za zapošljavanje preko kojih se odvija gro zapošljavanja temeljem stvaranja besplatnog, otvorenog zajedničkog mjesta susreta ponude i potražnje rada na postojećem tržištu. Prvi dojam i traženi materijali igraju veliku ulogu u takvom obliku zapošljavanja gdje se odluka o zapošljavanju radnika svodi na dostavljeni traženi materijal i ostavljeni dojam od strane posloprimca, a ponuđeni uvjeti rada i beneficije rada od strane poslodavca.

Privremeni rad može imati pozitivan utjecaj na radnike koji su između dva posla stalna posla te na taj način popunjavaju kućni budžet, također na radnike koji skupljaju iskustvo jer tek ulaze na tržište rada ili za radnike koji su izašli sa tržišta rada, ali su i dalje sposobni privremeno doprinijeti kraće vrijeme na radno mjestu.

Agencije za zapošljavanje rade na principu stvaranja baze radnika koji nisu u radnom odnosu, podzaposleni su ili u potrazi za novim poslom. Radnike testiraju i vrše procjenu njihovih sposobnosti kako bi ih spojili s potrebama klijenata (poslodavaca) kod kojih će radnici privremeno raditi. Postoji mogućnost edukacija i usavršavanja radnika kroz programe koje agencije nude.

U teoriji poslodavac izdvaja više novaca za takav princip potražnje radnika jer za takvu uslugu agencija naplaćuje naknadu, ali zauzvrat dobiva unaprijed selektiranog radnika kojeg može jednostavno zamijeniti s drugim ukoliko ne ispunjava tražene uvjete. Postoje iznimke gdje posloprimac plaća agenciji naknadu za pronalazak i sklapanje posla.

U ovakvom vidu rada jedan radnik može obavljati posao za više poslodavaca u istom danu ili po nekoliko dana za jednog poslodavca, ali i obavljati neke od najviših funkcija u organizaciji na dogovoreno vrijeme. Neke od najpoznatijih agencija za zapošljavanje svih vrsta radnika jesu Adecco, Manpower, Randstad i Kelly services, a najpoznatije specijalističke agencije uključuju: TEKsystems, Medical Solutions i The Execu Search Group.

Grafikon 2. Broj zaposlenih posredstvom agencija za zapošljavanje u SAD-u



Izvor: izrada autora (<https://www.data.bls.gov/pdq/SurveyOutputServlet>)

Koliki utjecaj na tržište rada imaju posredničke agencije vidljivo je iz pozamašnih brojki koje ostvaruju na tržištu rada SAD-a, gdje je u razdoblju od 2010. do 2018. godine došlo do 50% rasta broja zaposlenih njihovim posredništvom. Ta brojka sada iznosi oko tri milijuna radnika te čini približno 2% svih radnika u SAD-u (155 milijuna radnika ukupno).¹⁹

¹⁹ Izvor: OECD (<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>)

Prosjeak europske unije za 2017 iznosi 1.9% radnika koji rade posredstvom agencija za zapošljavanje, a u Hrvatskoj takav vid zapošljavanja zasada nije doživio snažnu ekspanziju te stagnira na 0.7% od ukupno zaposlene radne populacije. Vrijedi napomenuti da Slovenija ima daleko viši prosjeak radnika koji rade preko posredništva agencije za zapošljavanje od prosjeka SAD-a, EU i Hrvatske i to 5.7%²⁰

4.2.3. Povremeni rad na određeno vrijeme

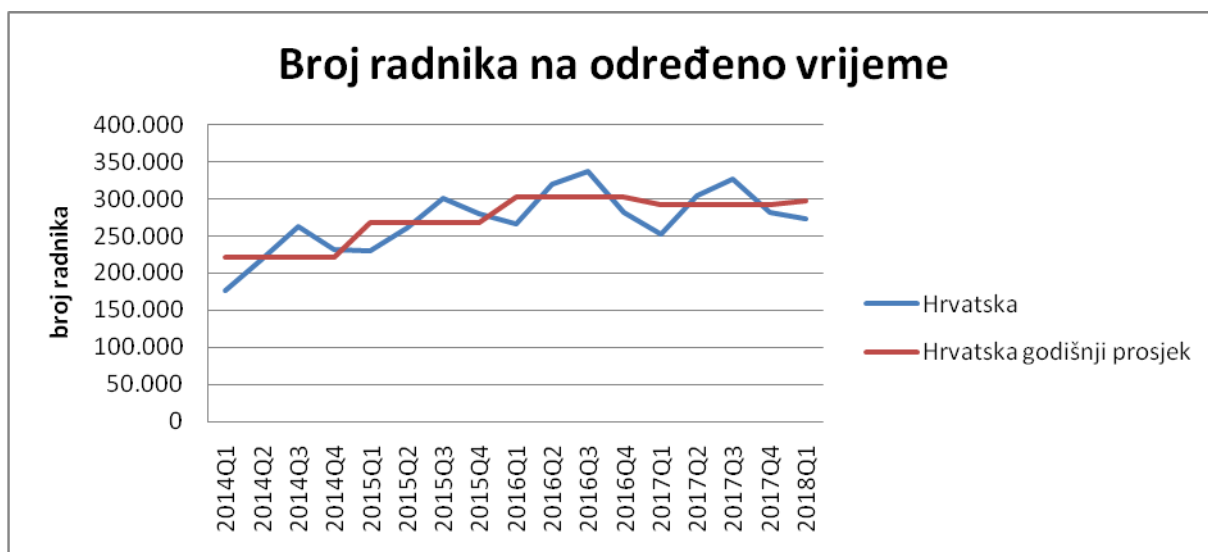
Povremeni rad na određeno vrijeme okarakteriziran je kao višekratno zapošljavanje na ugovor s krajnjim datumom trajanja uglavnom zbog predvidivih povećanih potreba za radom uslijed povećanja obujma posla. Za pojedince na tržištu rada koji ne iziskuju beneficije zapošljavanja tijekom cijele godine bilo to zbog materijalnog stanja, fizičkih (ne)mogućnosti ili jednostavno drukčijim prioritetima u toj životnoj fazi povremeni rad na određeno vrijeme može pružiti traženu fleksibilnost uz mogućnost ostvarivanja zadovoljavajuće razine financijskih, socio-društvenih i ostalih sebi postavljenih normi.

Pod povremeni rad na određeno vrijeme ubrajamo i sezonski rad, ali i rad učenika i studenata. Ugovor o sezonskom radu može završavati ugovorenim datumom ili nastupanjem događaja kojim rad prestaje vrijediti. Ugovori o sezonskom radu mogu donijeti iznadprosječne razine zarade u kratkom vremenu, no to ne znači da se isto ne nadomješta visokom razinom produktivnosti.

Republika Hrvatska i Europska unija u svojoj trenutnoj formi imaju snažan utjecaj sezonskog rada ukorijenjen u ključne strukture svojih gospodarstava. Popularnost europskih turističkih destinacija na globalnoj razini te doprinos poljoprivrednih djelatnosti na gospodarstvo EU ciklično utječu na povremeno zapošljavanje tj. sezonsko zapošljavanje radnika EU. Gro poslovanja poljoprivrednih, turističkih i turizmom povezanih djelatnosti odvija se tijekom „toplijeg“ dijela godine, odnosno trećeg kalendarskog kvartala.

²⁰ Izvor: Eurostat (baza podataka)

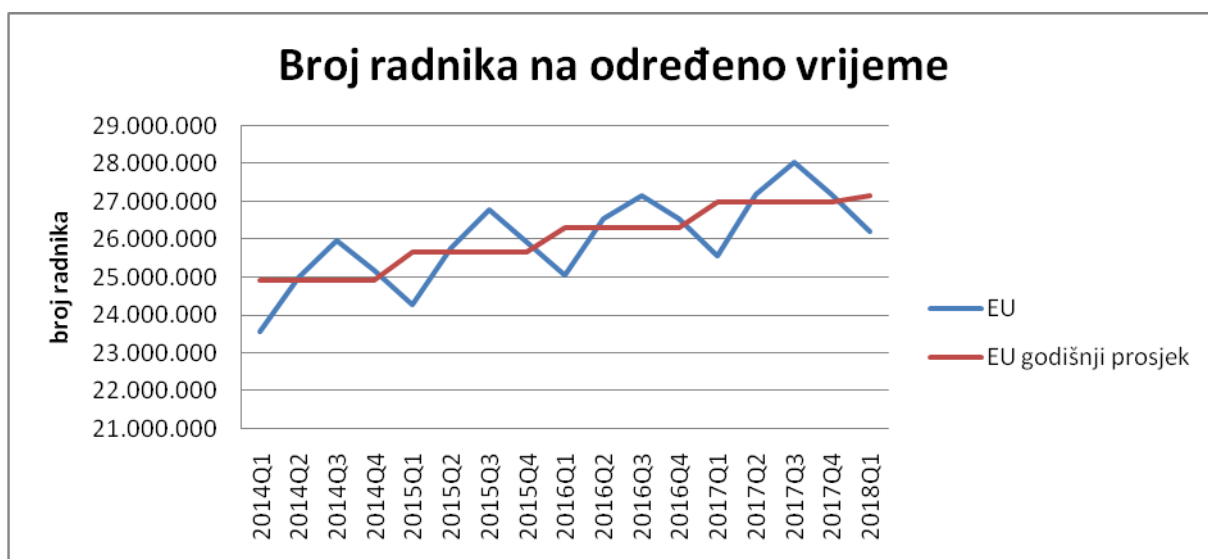
Grafikon 3. Broj radnika na određeno vrijeme po kvartalima (Hrvatska 2014-2017)



Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

Grafikon 3. prikazuje kretanje ukupnog broja radnika na određeno vrijeme po kvartalima 2014. do 2017. godine u Republici Hrvatskoj te prateći godišnji prosjek s istim parametrima. Za navedeni period Hrvatska ostvaruje 12-18% povećanje broja radnika na određeno u trećem kvartalu s obzirom na godišnji prosjek. Iako je to pozamašan postotak povećanja radnika na određeno za gospodarstvo RH zbog malog broja radno aktivnih osoba radi se tek o 35 do 40 tisuća radnih mjesta na određeno vrijeme.

Grafikon 4. Broj radnika na određeno vrijeme po kvartalima (EU 2014-2017)



Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

Grafikon 4. prikazuje kretanje ukupnog broja radnika na određeno vrijeme po kvartalima 2014. do 2017. godine u Europskoj uniji te prateći godišnji prosjek s istim parametrima. Za navedeni period EU ostvaruje 3-4% povećanje broja radnika na određeno u trećem kvartalu s obzirom na godišnji prosjek. Iako ne djeluje kao značajan postotak povećanja radnika na određeno za gospodarstvo EU u ukupnom broju taj postotak iznosi povećanje između 850.000 i 1.050.000 radnika na određeno trajanje ugovora.

Grafikoni 3. i 4. tako slikovito prikazuju sezonski utjecaj zapošljavanja te se uviđa konkretan porast zapošljavanja radnika na određeno trajanje radnog odnosa tijekom trećeg kvartala. Sezonsko povećanje broja zaposlenika na određeno vrijeme događa se bez obzira na prosječni broj radnika na određeno vrijeme u istoj godini, odnosno utjecaj broja radnika na određeno vrijeme u trećem kvartalu uglavnom prati gotovo jednako postotno povećanje broja radnika, stoga možemo zaključiti kako se u globalu radi o poslovima koji se moraju obaviti isključivo u određeno vrijeme te se završetkom sezone ugovori terminiraju, a idući počinju u istom periodu sljedeće godine.

Rad učenika srednjih škola oblik je povremenog rada kojeg učenik ima pravo ostvarivati u periodima kada ne traje školska nastava. Dakle, učenici ne mogu raditi u vrijeme kada je propisan period školske/nastavne godine. Zakon posebno brine o zaštiti učenika radnika te je puno strože propisan broj i dinamika ostvarivanja radnih sati, obaveznih odmora i općenito poslova koje učenici smiju obavljati. Ograničenja rada nešto su blaža za punoljetne učenike. Takav rad u RH može se ostvariti isključivo posredovanjem zadužene srednjoškolske ustanove.

Studentski rad je također oblik rada na određeno vrijeme koji uglavnom spada u kategoriju povremenog rada. Rad ostvaruju posredstvom studentskih centara putem „ugovora o djelu redovitog studenta“. Iako u nazivu ugovora stoji da se radi o ugovoru o djelu, sadržajno mogu odgovarati potrebnim kriterijima za uvrštavanje u oblik rada u radnom odnosu te ne mogu biti ugovoreni na neodređeno vrijeme.²¹ Za razliku od učenika, studenti koji rade na studentski ugovor u RH nisu ograničeni na rad izvan perioda akademske nastave. Zakonska dinamika studentskog rada puno je susretljivija potrebama poslodavaca od rada učenika i zapošljavanje studenata smatra se jeftinijim u usporedbi sa zapošljavanjem na ugovor o radu kada se radi o poslovima u kojima dugotrajno iskustvo radnika nije ključan faktor za poboljšanje ukupnog ostvarenja organizacije.

²¹ Rožman (2016): Radno vrijeme

4.2.4. Pripravništvo, stručno osposobljavanje za rad prema Zakonu o radu i stručno osposobljavanje za rad putem Zakona o poticanju zapošljavanja

Radnika koji ulazi na tržište rada, odnosno koji pristupa po prvi put na radno mjesto u zanimanju za koje se školovao poslodavac može zaposliti na pripravnički ugovor na određeno vrijeme od maksimalno godinu dana.

„Osobu koja se prvi put zapošljava u zanimanju za koje se školovala, poslodavac može zaposliti kao pripravnika (vježbenik ili drugi pripravnik – u daljnjem tekstu: pripravnik).

...

Ugovor o radu pripravnika može se sklopiti na određeno vrijeme.

...

Osposobljavanje pripravnika (pripravnički staž) traje najduže jednu godinu, ako zakonom nije drukčije određeno.“²²

Tijekom rada na radnom mjestu kao pripravnik, radnik bi trebao imati smanjenu razinu odgovornosti za odrađeni posao, jer se pripravništvo smatra periodom pripreme i osposobljavanja radnika na samostalan rad. Iz razloga smanjene odgovornosti i nesamostalnosti na radnom mjestu radnika očekuje umanjena plaća u usporedbi s redovnom plaćom istog radnog mjesta kojeg obavlja samostalni radnik. Uvjeti rada na radnom mjestu pripravnika moraju odgovarati uvjetima rada samostalnog radnika. Ostala prava iz Zakona o radu vrijede za pripravnika kao i za samostalnog radnika.

Ukoliko je stručni ispit ili radno iskustvo propisan uvjet za obavljanje određenih poslova poslodavac može s radnikom sklopiti Ugovor o stručnom osposobljavanju za rad temeljem Zakona o radu.

„Nakon što završi pripravnički staž pripravnik polaže stručni ispit ako je to propisano zakonom ili drugim propisom, ugovoreno kolektivnim ugovorom ili uređeno pravilnikom o radu.

...

Pripravniku koji ne položi stručni ispit poslodavac može redovito otkazati.“²³

²² Zakon o radu Republike Hrvatske (Članak 55. i 57.)

Takav radni odnos obavezuje radnika na ispunjenje propisanog uvjeta tijekom rada te neispunjavanje istog omogućava poslodavcu jednostrani raskid ugovora s radnikom. Naknadu i razinu naknade za rad poslodavac isplaćuje radniku kao plaću.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa omogućuje zapošljavanje radnika u vidu pripravništva, ali prebacuje trošak plaće radnika s poslodavca na Hrvatski zavod za zapošljavanje s tim da poslodavac snosi trošak doprinosa te iste plaće. Takav vid pripravništva dozvoljen je bez obzira na to propisuje li zakonodavac obavezu radnog iskustva ili polaganja stručnog ispita za radno mjesto. Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa aktivna je mjera politike zapošljavanja EU.

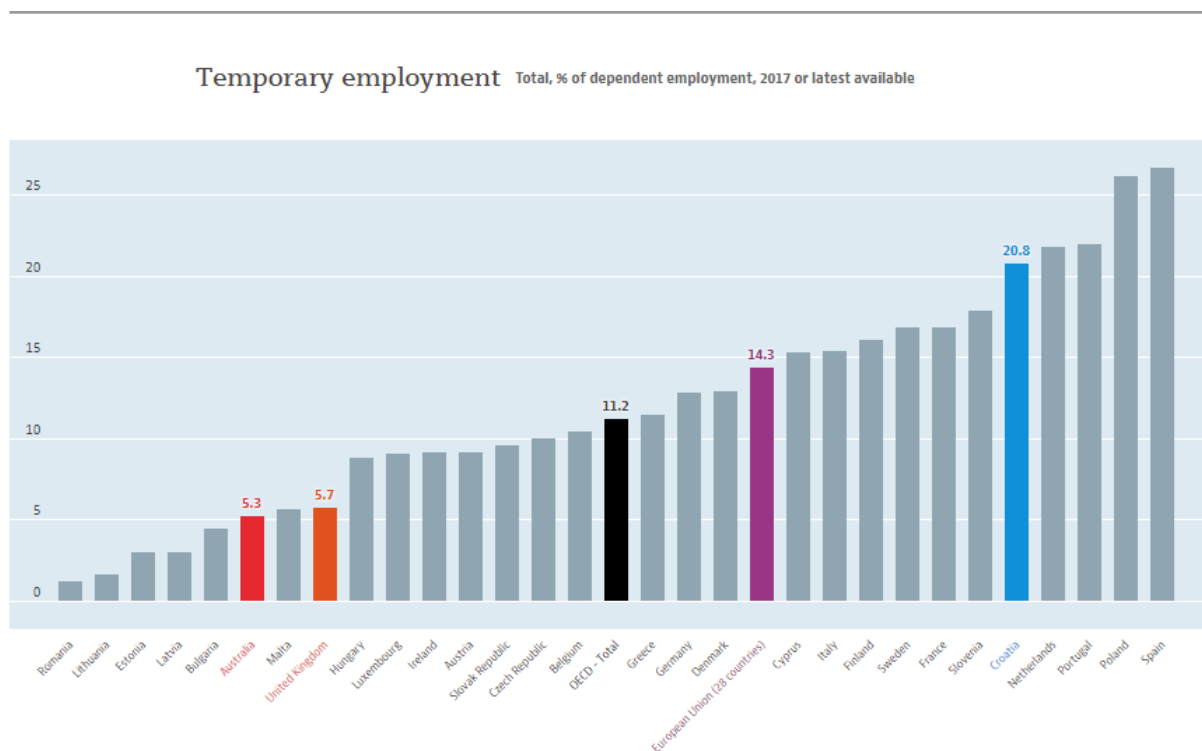
²³ Zakon o radu Republike Hrvatske (Članak 58.)

5. RAD NA ODREĐENO VRIJEME – RH VS. EU i SAD

Rad na određeno vrijeme raširen je oblik rada u današnjim gospodarstvima koja koriste takav oblik rada zbog potrebe za fleksibilnošću prilagodbe potražnji. Zbog raznih načina kontrole i (ne)ograničavanja takvog rada, prevladavajućih gospodarskih grana u državi te zbog specifičnosti socijalne i radne politike i kulture postoje značajne razlike u udjelima takvog rada u državnim i naddržavnim unijama.

5.1. Udio radnika na određeno u ukupnom broju zaposlenih

Tablica 2. Udio zaposlenih na određeno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih (2017. ili najaktualniji podatak do 2014.g.)



Izvor: OECD (2018); <https://data.oecd.org/emp/temporary-employment.htm>

Prema podatcima Organizacije za svjetsku suradnju i razvoj, Tablica 2. prikazuje udio zaposlenih na određeno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih u istoj zemlji (ili naddržavnoj uniji) za 2017. godinu (ili najaktualniji podatak ne stariji od 2014.g.). Republika Hrvatska ističe se s 20.8% udjela zaposlenih na određeno vrijeme te je daleko iznad prosjeka zemalja OECD-a (11.2%) i iznad prosjeka EU (14.3%) u koju i sama pripada. Na tablici su istaknute i Australia s 5.3% i Ujedinjeno kraljevstvo s 5.7% udjela radnika na određeno vrijeme kao

primjeri anglosaksonskog modela socijalne zaštite i zapošljavanja koji bi se trebao okvirno preslikavati i na SAD. Također, valja istaknuti kako je Danska, iako zemlja nema propisano ograničenje rada na određeno vrijeme, ispod prosjeka EU s 12.9%. Danska spada u nordijski model socijalne zaštite i zapošljavanja. Prema radu „Agenda za rast Europe“ skupine stručnjaka razlikujemo modele i njihova glavna obilježja:

1. Mediteranski model (Hrvatska, Italija, Španjolska i Grčka) koji nije uspješan u borbi protiv siromaštva niti u stvaranju radnih mjesta.

- Visoka socijalna zaštita (usredotočena na mirovine),
- Visoka zaštita radnog mjesta i
- Velik udio prijevremenih umirovljenja.

2. Kontinentalni model (Francuska, Njemačka, Luksemburg) uspješan je u borbi protiv siromaštva, ali ne i u stvaranju novih radnih mjesta.

- Visoka zaštita ranog mjesta i
- Socijalna zaštita temelji se na osiguranju nezaposlenih i mirovina

3. Anglosaksonski model (UK, Irska i Portugal) nije uspješan u borbi protiv siromaštva, ali je uspješan u stvaranju novih radnih mjesta.

- Niska sigurnost radnog mjesta,
- Socijalna zaštita vezana je za zaposlenje uz
- Velik udio radnih mjesta s nižom plaćom.

4. Nordijski model (Danska, Finska, Švedska, Nizozemska i Austrija) uspješan je u borbi protiv siromaštva i u stvaranju novih radnih mjesta.

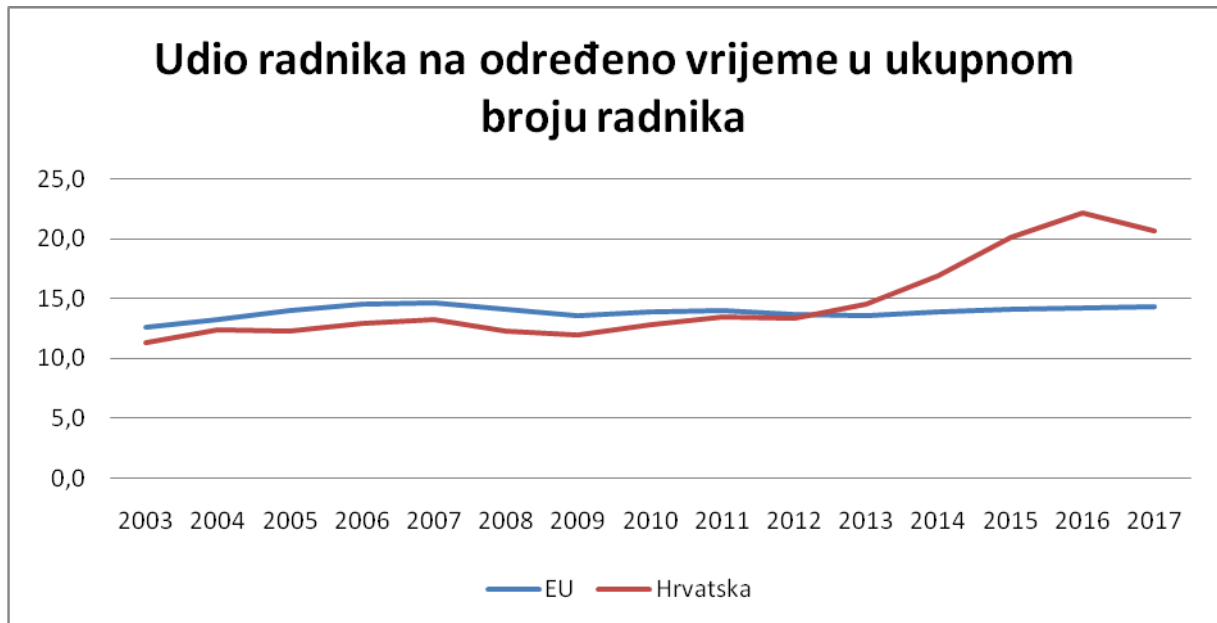
- Slaba zaštita radnog mjesta,
- Visoka socijalna zaštita nezaposlenih osoba,
- Nadprosječna mogućnost za zapošljavanje te
- Visoki porezi (i davanja za socijalnu zaštitu).²⁴

Hrvatska tako spada u mediteranski model u čijem je fokusu zaštita radnika, mirovina i općenito socijalna zaštita, međutim takva politika na tržištu rada uzrokuje stvaranje nedovoljnog broja novih radnih mjesta. Kada govorimo o stvaranju radnih mjesta na

²⁴ Sappir, et.al., (2003) *An Agenda for Growing Europe*

neodređeno vrijeme tu je situacija još nepovoljnija zbog visoke zaštite radnog mjesta pa poslodavci često izbjegavaju ugovaranje rada na neodređeno vrijeme te se opravdano ili neopravdano opredjeljuju za privremeno zapošljavanje. Poslodavci pribjegavaju raznim načinima zaobilaska zakonski odredbi zapošljavanja na neodređeno.

Grafikon 5. Kretanje udjela radnika na određeno vrijeme u Hrvatskoj i EU (2003-2017)



Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

U Grafikonu 5. vidi se da je trend EU i Hrvatske od 2003.-2013. godine bio vrlo sličan te su se vrijednosti kretale od 11.3% do 14.5% za RH i 12.6% do 14.6% za EU. Veliki raskorak u trendovima počinje tijekom 2013. godine i traje do kraja 2017. kada postotak radnika na određeno u EU nastavlja stabilan trend i iznosi 14.3%, a udio radnika na određeno u RH skače na 20.7%. Skok predstavlja početak oporavka bruto domaćeg proizvoda RH nakon šestogodišnje recesije te je isti primarno potaknut pokretačem današnjeg gospodarstva RH – turizmom i turistički povezanim djelatnostima. Skok u broju radnika na određeno vrijeme za vrijeme trećeg kvartala, odnosno turističke sezone u RH objašnjeno je ranije u vezi s Grafikonom 3.

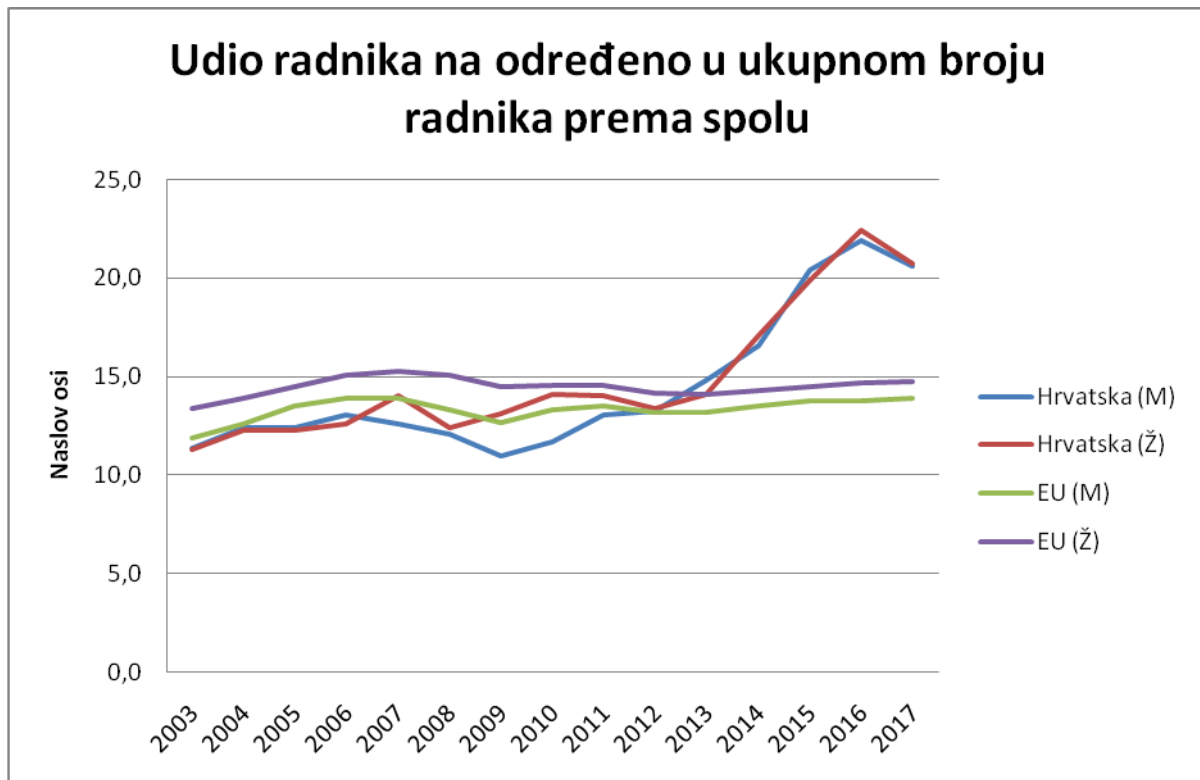
5.2. Ranjive skupine radnika na određeno vrijeme

Literatura istraživanja koja se bavi problematikom rada na određeno vrijeme najčešće ističe dvije ranjive skupine radnika unutar takvog oblika rada, a to su žene i mladi. Nažalost, žene su i dalje često stigmatizirane i postavljene kao osoba u obiteljskoj zajednici koja izvan radnog mjesta snosi i težinu „rada u obitelji“ pa se i dio poslodavaca vođeni takvim

razmišljanjem ne žele obavezati prema radniku ugovorom na neodređeno vrijeme. Najčešće se opravdavaju porodijskim dopustima, eventualnim izostancima zbog brige o maloj djeci ili nemogućnost duljeg rada zbog obiteljskih obaveza.

5.2.1. Rad žena na određeno vrijeme

Grafikon 6. Udio radnika na određeno vrijeme prema spolu u Hrvatskoj i EU (2003-2017)



Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

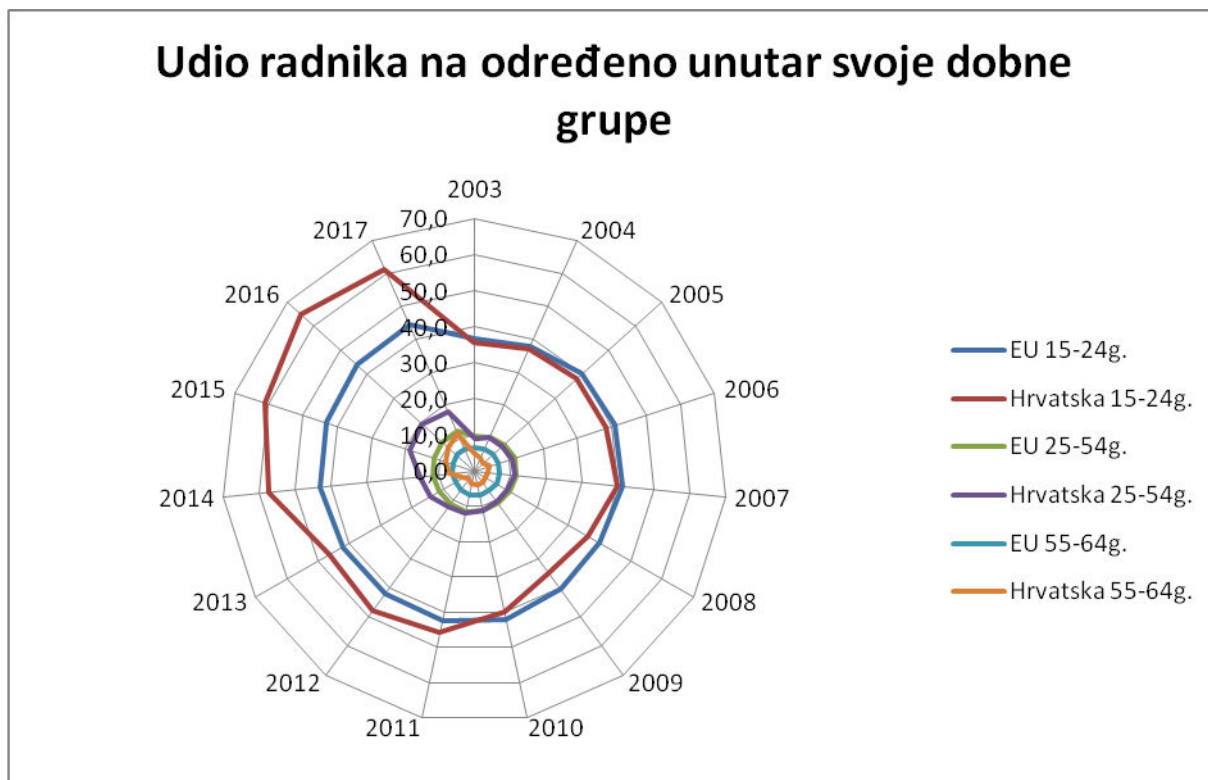
Grafikon 6. Prikazuje udio radnika na određeno vrijeme u ukupnom broju radnika prema spolu za Hrvatsku i EU u periodu 2003. do 2017. godine. Za Hrvatsku je od 2003. do 2006. godine i od 2012. do 2017. godine vidljivo da su razlike u kretanjima stope između muškaraca i žena vrlo male čak i zanemarive. Između 2007. i 2011. razlika u udjelu zaposlenih na određeno vrijeme između muškaraca i žena iznosila je približno 1.5%. Za područje Europske unije udio žena koje rade na određeno je konstanto veće od udjela muškaraca koji rade na određeno te podatci za oba spola prate isti trend u razmacima od 0.9% do 1.8%.

S obzirom na činjenicu da se tijekom perioda pada gospodarskih aktivnosti poslodavci prvo rješavaju radnika koji su slabije zaštićeni i čiji će nedostatak u poslovanju poduzeća morati

pretrpjeti razumljivo je da se pridaje posebna pozornost ranjivim skupinama koji rade na određeno vrijeme. Mladi također spadaju u tu skupinu te je udio mladih koji rade u takvom obliku radnog odnosa daleko veći od drugih dobnih skupina.

5.2.2 Rad mladih na određeno vrijeme

Grafikon 7. Udio radnika na određeno unutar svoje dobne grupe u RH i EU (2003.-2017.)



Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

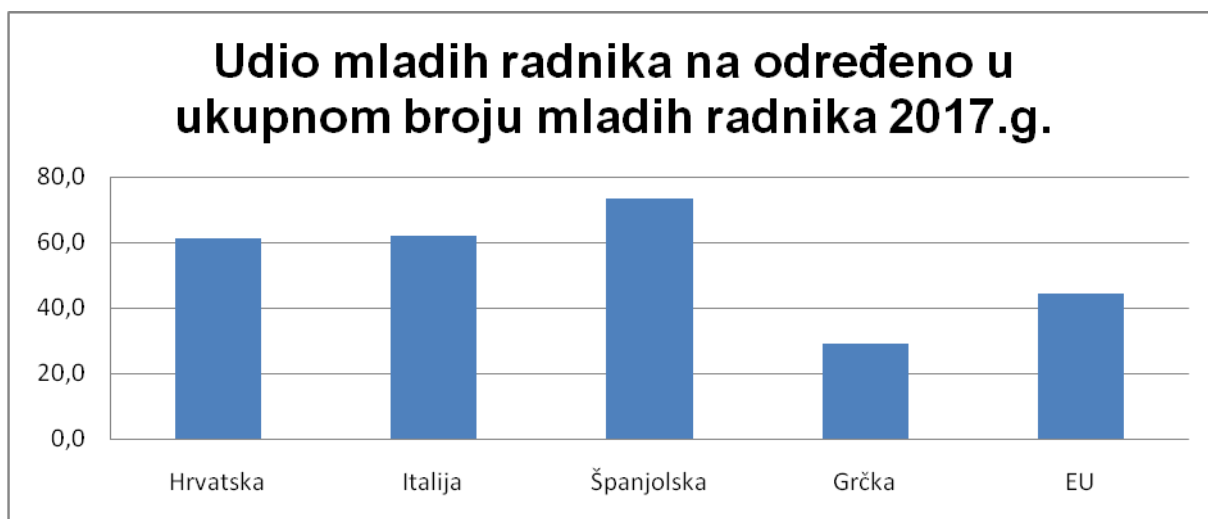
Grafikon 7. polarni je prikaz udjela radnika na određeno vrijeme unutar svoje dobne grupe za Hrvatsku i Europsku uniju u periodu 2003. do 2017. godine. Dobne grupe podijeljene su u intervale: 15-24g., 25-54g. i 55-64g. Odnos koji odmah upada u oko i najvažniji odnos ovog prikaza jest udio mladih (grupa 15-24g.) koji rade na određeno u Hrvatskoj i EU naspram drugih grupa. Postotak mladih radnika u EU koji rade na određeno u tom se rasponu godina povećao s 36.3.% na 44.2%, dok su druge grupe zabilježile povećanje od tek 2.5% za 25-54g. i 0.4% za 55-64g. U slučaju Hrvatske dobna skupina 25-54g. udvostručila je udio osoba koje rade na određeno vrijeme sa 9% na 18.1% ,a dobna skupina radnika 55-64g. više je nego udvostručila svoj postotak radnika koji rade na određeno s 5% na 11.3%. Iako nisu udvostručili postotak radnika koji rade na određeno u svojoj skupini, najmlađa grupa 15-24g.

osjetila je strahovito povećanje udjela rada na određeno sa 35.6% na 61% svih radnika te dobne skupine.

Iz podataka je vidljivo kako su upravo mladi ta skupina radnika koja se najčešće mora nositi sa zahtjevima rada na određeno vrijeme, skoro pa svake dvije od tri zaposlene mlade osobe u RH i skoro polovica mladih radnika EU zaposlene su na taj vid vremenskog trajanja odnosa u 2017. godini. Od 2003. do 2010. udio mladih koji rade na određeno vrijeme u RH i EU relativno je isti, no od 2011. na dalje obje skupine ostvaruju trend rasta udjela takvog rada. Rapidan i iznadprosječni rast udjela mladih koji rade na određeno u Hrvatskoj povezana je s oporavkom hrvatskog gospodarstva temeljenog na turističkoj ekspanziji destinacija obale i glavnog grada Zagreba.

Sektor turizmom povezanih djelatnosti radno je intenzivan i gotovo sve djelatnosti koje direktno ili indirektno ubiru plod takvog kretanja ljudi zahtijevaju mnoštvo radne snage za zadovoljavanje potreba putnika. Kako u većini Hrvatske turistička sezona traje vrlo kratko te se u to kratko vrijeme ubire gro prihoda takav rad iziskuje i radnu snagu koja može izdržati napore i zahtjeve visoke produktivnosti u tom periodu vremena. Mladi su skupina koju poslodavci preferiraju kod zapošljavanja na radno intenzivne poslove, ali i iz razloga što se njihovim zapošljavanjem može uštedjeti na trošku radne snage.

Grafikon 8. Udio mladih radnika na određeno u ukupnom broju mladih radnika 2017.g.

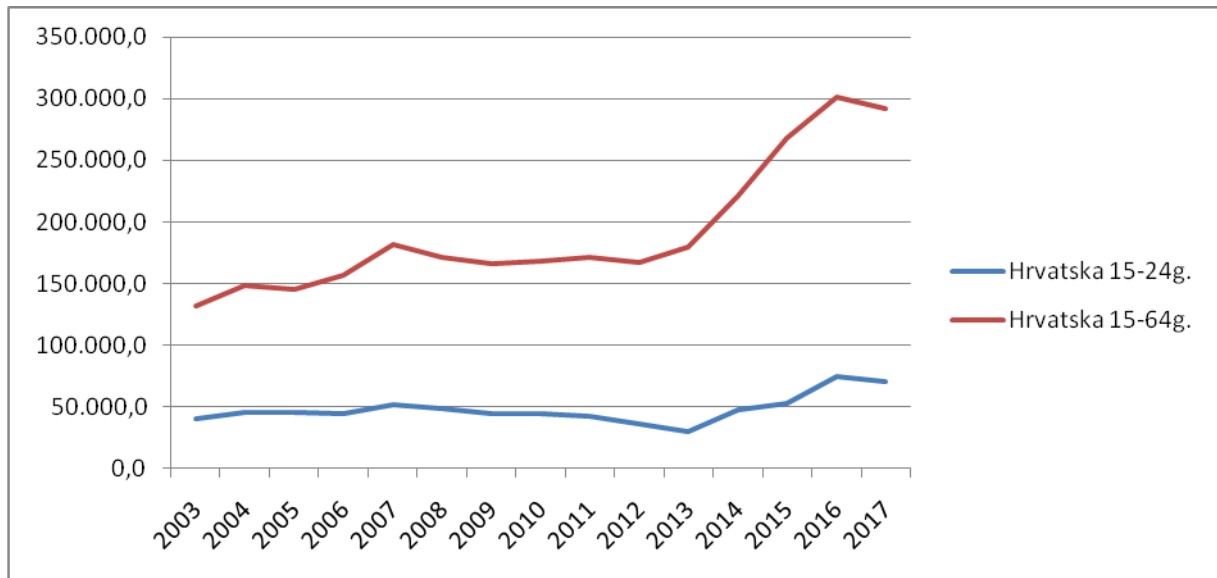


Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

Vrijedi i istaknuti zemlje mediteranskog modela socijalne zaštite i zapošljavanja iz Grafikona 8. čiji udjeli mladih radnika na određeno vrijeme u 2017. godini prkose čak i rezultatu od 61% iz RH, a to su Italija sa 61.9% i Španjolska sa 73.3%. Rekorder suprotne amplitude koji prkosi

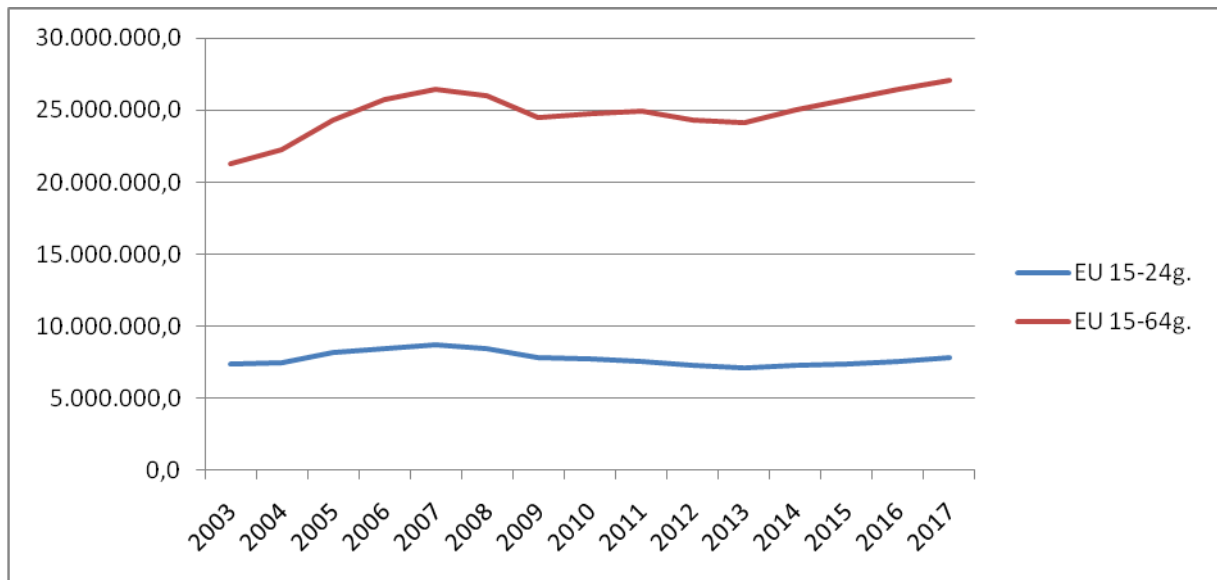
trendovima povećanja udjela takvih radnika kod pripadajućeg modela jest Grčka sa 29.1% što manje i od prosjeka EU koji iznosi 44.2%.

Grafikon 9. Ukupan broj radnika na određeno vrijeme u Hrvatskoj 2003.-2017.g.



Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

Grafikon 10. Ukupan broj radnika na određeno vrijeme u Europskoj uniji 2003.-2017.g.



Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

Grafikon 9. i 10. Prikazuju ukupan broj radnika na određeno vrijeme u RH i EU od 2003.-2017. godine te dokazuju nestabilnost ovakvog rada čim se pojavi stagnacija rasta gospodarstva ili gore recesija gospodarstva. Početak zadnje financijske recesije koja se prelila

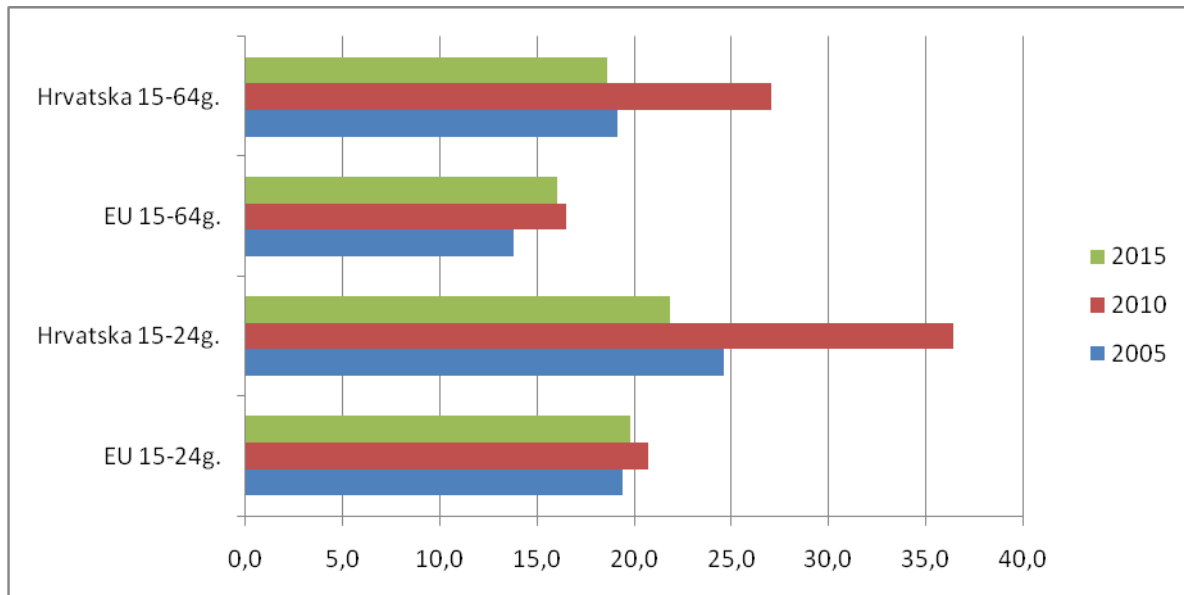
u gospodarsku krizu radnici na određeno u Hrvatskoj i Europskoj uniji osjetili su odmah, tijekom 2008. broj zaposlenih na određeno već je u padu.

2011. godine zabilježen je porast broja zaposlenih na određeno vrijeme no tada brojke ponovo padaju sve do 2014. godine kad se utjecaj rasta bruto društvenog proizvoda konačno preljeva u otvaranje većeg broja novih radnih mjesta. Vidljivo je i zašto se mlade smatra ranjivom skupinom radnika na određeno, primjer toga je što se u njihovom slučaju nije dogodilo ni povećanje broja zaposlenih na određeno u 2011. kojeg su osjetile ostale dobne skupine.

Radnici na određeno u RH zabilježili su 60% rast broja radnika na određeno od 2007.-2017.g., dok su u istom periodu mladi radnici na određeno u RH zabilježili 35% povećanje broja radnika. U EU je ista usporedba puno lošija za mlade radnike jer je broj svih radnika na određeno u istom periodu porastao za 2.5%, a istovremeno se broj mladih radnika na određeno smanjio za 10%.

Mladi radnici na određeno iskazali su i veću mogućnost ostanka bez posla u idućih šest mjeseci od svih radnika na određeno u anketama na razini EU.

Grafikon 11. „Mogao bih izgubiti posao u narednih 6 mj.“ (radnici na određeno 2005-2015.)



Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

Grafikon 11. Predstavlja udio radnika na određeno vrijeme koji smatra da bi mogao izgubiti posao u narednih šest mjeseci. Iz Grafikona 11. iščitava se da radnici najmlađe dobne kategorije u većem omjeru vjeruju u mogućnost gubitka posla naspram ukupno svih radnika

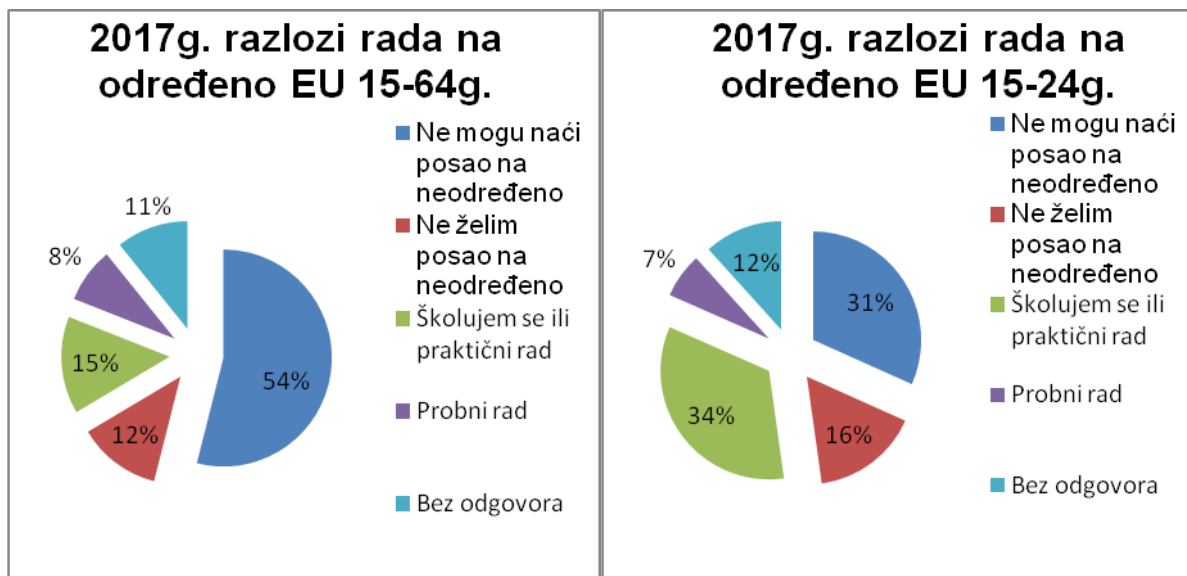
na određeno u istom periodu za isto područje. 2015. godine razlika te između skupine mladih i ukupno iznosila je 3.2%, a za EU 3.8%.

Također je vidljivo da radnici u kategoriji 15-24g. u Hrvatskoj strahuju od gubitka posla u većem postotku od iste grupe radnika u prosjeku EU, tj. 2015. godine razlika je iznosila 2%. Primjenom „fleksigurnosti“ Danska ponovo ostvaruje bolje brojke od prosjeka EU, 5% bolji je rezultat ukupno, a 3% bolji rezultat za mlade radnike 15-24g. na određeno.

5.3. Razlozi rada na određeno vrijeme

Kako se o radu na određeno vrijeme govori kao fleksibilnom radnom odnosu EU vodi brigu o statističkim podacima razloga zbog kojih radnici rade na određeno vrijeme. Ponuđeni motivi trebali bi sadržavati gro ponuđenih razloga potrebe za fleksibilnošću trajanja radnog odnosa i njegovu suprotnost. Odgovori na pitanje o razlogu rada na određeno vrijeme tako jesu: „Ne mogu naći posao na neodređeno“, „Ne želim posao na neodređeno“, „Školujem se ili praktični rad“, „Probni rad“ i „Bez odgovora“.

Grafikoni 12. i 13. Razlozi rada na određeno u EU za 2017.g. 15-64g. i 15-24g.

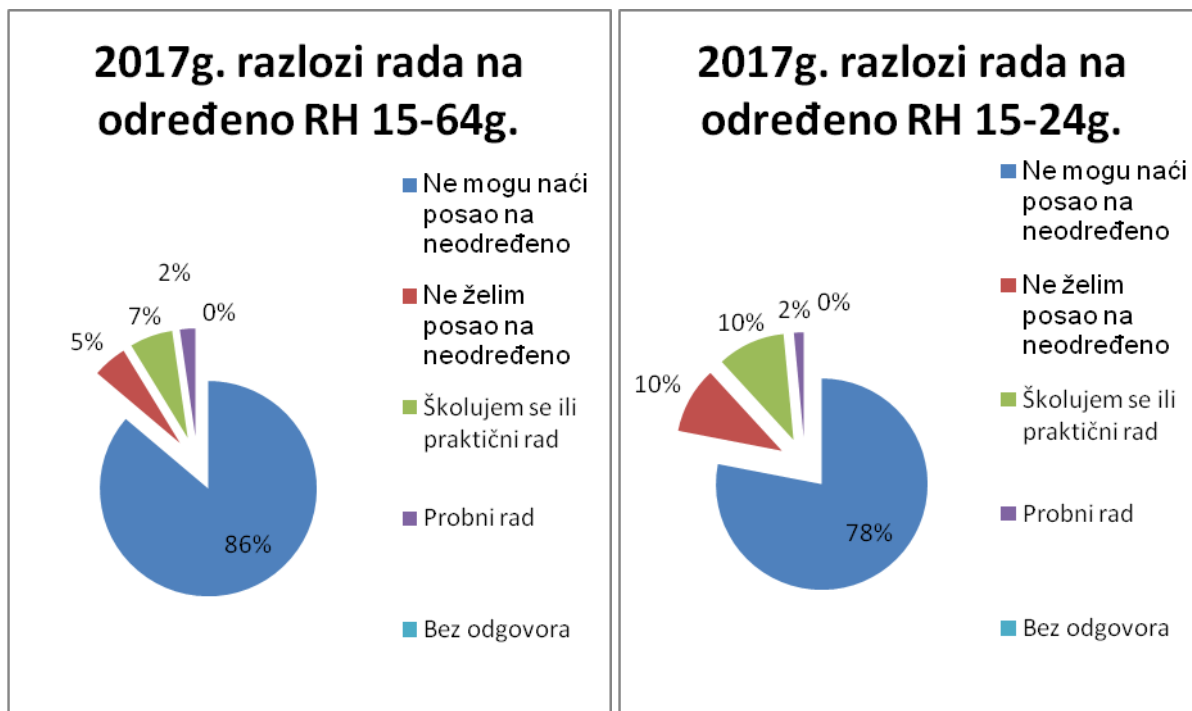


Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

Iz Grafikona 12. i 13. iščitavaju se razlozi rada na određeno vrijeme u EU za 2017. godinu prema svim dobnim skupinama i dobnj skupini mladih. Ako uspoređujemo udjele probnog rada i bez odgovora možemo zaključiti kako se usporedne skupine nalaze u sličnoj situaciji te nešto veća želja za fleksibilnošću mladih (16% naspram 12% odgovora „Ne želim posao na

neodređeno) razumljiva je zbog razlika u životnim fazama te samim time željama ispitanika. Također je vidljiva i shvatljiva naglašena razlika udjela u odgovorima „Školujem se ili praktični rad“ i „Ne mogu naći posao na neodređeno“ s obzirom da su mladi ljudi 15-24g- u EU skoro pa sasvim sigurno i dalje u fazi školovanja ili doškolovanja te nisu proveli dovoljno dugo vremena na tržištu rada kako bi zaista mogli pronaći upravo onakav posao kakav im odgovara i to pod željenim ugovornim uvjetima. Pronalazak pravog posla s kojim se radnik može poistovjetiti i razviti sve potrebne vještine za potpuno savladavanje samostalnog rada na radnom mjestu uglavnom zahtjeva godine dinamične potrage za odgovarajućom radnom nišom i strpljenja u pronalasku takvih prilika. S druge strane stariji radnici u potrazi su za sigurnošću u okrilju radnog odnosa na neodređeno vrijeme i beneficija koje one nosi sa sobom.

Grafikoni 14. i 15. Razlozi rada na određeno u RH za 2017.g. 15-64g. i 15-24g.



Izvor: izrada autora (Eurostat baza podataka)

Grafikoni 14. i 15. predstavljaju jednaki odnos razloga rada na određeno za mlade radnike i ukupno svih radnika na određeno kao i u slučaju prosjeka EU. Nažalost, Hrvatska u usporedbi s Europskom unijom pokazuje značajno male udjele razloga rada na određeno zbog želje radnika za fleksibilnošću. Najporazniji podatak jest da tek 10% mladih u Hrvatskoj koji su 2017. godine radili na određeno to stvarno čine iz razloga što im to pruža fleksibilnost u

pronalaženju balansa između školovanja i rada ili izgradnje radnih vještina kroz praktični rad kao novi radnici na tržištu rada.

5.4. Trendovi i implikacije rada na određeno vrijeme

Glavni trend obrađenih podataka za Hrvatsku, Europsku uniju, ali i Sjedinjene Američke Države jest povećanje ukupnog broja radnika koji rade na neki od oblika rada na određeno te također povećanje postotnog udjela takvog zaposlenja u ukupnom. Od 2013. stope rasta udjela radnika na određeno u RH daleko premašuju rast istog udjela u istom periodu za EU.

Kada govorimo o radu na određeno preko posredničke agencije za zapošljavanje EU i SAD bilježe rast takvog zaposlenja te je u protekloj godini udio agencijskih radnika u ukupnom broju zaposlenih iznosio 1.9% za EU i 2% za SAD. Agencijsko zapošljavanje na određeno vrijeme u Hrvatskoj iznosi svega 0.7% od ukupne zaposlene populacije te već cijelo desetljeće stagnira.

U Hrvatskoj je udio žena i muškaraca koji rade na određeno vrijeme naspram ukupno zaposlenih žena i muškaraca poprilično jednak u zadnjih pet godina, dok je u EU udio žena koje rade na određeno konstantno 1% do 2% veći.

U Hrvatskoj je veći udio radnika koji rade za poslodavca duže od četiri godine nego što je isto u EU iako u Hrvatskoj postoji zakon o ograničenju rada na određeno nakon tri godine takvog rada za istog poslodavca.

Istraživanja o sigurnosti radnog mjesta u EU za 2015. godinu zaključuju da su radna mjesta na određeno u zemlji s najsigurnijim radnim mjestima na određeno vrijeme i dalje manje sigurna od radnih mjesta na neodređeno u zemlji s najnesigurnijim radnim mjestima na neodređeno. Također, hrvatski radnici na određeno nesigurniji su u trajnost posla duže od šest mjeseci od prosječnog radnika EU u istom obliku radnog odnosa na određeno. Nadalje, mlađi radnici na određeno (grupa 15-24g.) nesigurniji su u svoje radno mjesto od prosjeka svih radnika na određeno u istoj zemlji. Mlađi radnici na određeno u RH su isto tako nesigurniji u svoje radno mjesto od vršnjaka u prosjeku EU.

Sezonalnost rada na određeno naglašenija je u Hrvatskoj u usporedbi s EU. Treći kvartal od 2014. – 2018. godine Hrvatskom tržištu rada donosi povećanje broja zaposlenih na određeno vrijeme za 12-18%, dok ta ista brojka u EU iznosi 3-4%.

Udio mladih (15-24g.) koji rade na određeno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih mladih radnika u RH u 2017. godini iznosio je 61% i daleko je veći od ostalih starosnih grupa zaposlenih na određeno u RH i daleko je veći od prosjeka EU za mlade radnike na određeno vrijeme.

Radnike na određeno vrijeme poslodavci smatraju fleksibilnima i koriste ih kao ublaživač nastalih promjena na tržištima na kojima poslodavac djeluje. Radna mjesta radnika na određeno uglavnom su slabije zaštićena, smatraju se lakše zamjenjivima ili mjestima kojih će se poduzeće lakše odreći u potrebi te uostalom imaju krajnji rok trajanja nakon kojeg ih poslodavac može prekinuti, tj. ne produžiti. Zbog svega navedenog prilikom stagnacije ili krize gospodarstva na red za otkaze prvo dolaze radnici na radnim mjestima s određenim trajanjem ugovora, ali isto tako pri naznakama oporavka gospodarstva radna mjesta na određeno vrijeme prva će biti ponovo otvorena. Valja napomenuti kako mladi radnici u RH i EU u takvoj situaciji uglavnom lošije prolaze od kolega iz ostalih starosnih skupina radnika na određeno vrijeme.

Stvarni razlozi rada na određeno u prosjeku Europske unije ogledavaju se u natpolovičnim neuspjehom radnika u potrazi za radom na neodređeno vrijeme. Doduše na prosjeku EU vidi se i postojanje stvarne želje djela radnika za fleksibilnim radom na određeno, pa tako 12% radnika na određeno ne želi posao na neodređeno, a 34% mladih radnika na određeno vrijeme fleksibilnost takvog rada koristi uz školovanje ili kroz praktikantski rad. U ta je dva elementa Europska unija relativno uspješna u zadovoljavanju potrebe za fleksibilnošću radnika kroz rad na određeno.

Hrvatska nažalost nije uspjela ostvariti ni jedan potreban pokazatelj potrebe za fleksibilnošću jer tek 5% ukupnih radnika na određeno ne želi raditi na neodređeno, a samo se 10% mladih radnika odlučuje na takav rad zbog školovanja ili u vidu učenja kroz praktični rad. Ukupan postotak radnika koji rade na određeno iz razloga što ne mogu pronaći zaposlenje na neodređeno vrtoglavih je 86% te dokazuje da ovakav rad u RH ne koristi svojoj predodređenoj svrsi „fleksibilnosti“ radnika na tržištu rada.

6. ODABRANA ISTRAŽIVANJA RADA NA ODREĐENO

6.1. Preferencije agencijskih radnika

Iako se rad na određeno radno vrijeme istražuje i teoretizira kao posebna kategorija oblika radnog vremena radnika, njegova isprepletenost s radom na skraćeno radno vrijeme kategorizira ga kao značajnu podgrupu istog.²⁵ Rad na određeno radno vrijeme definira se kao rad pojedinca za poslodavca s planiranim periodom početka i završetka rada koji ne obavezuje subjekte ugovora na neograničenu suradnju iako je naknadno ne isključuje te ne isključuje slučajeve cikličnog ponavljanja perioda zapošljavanja i nezapošljavanja pojedinca od strane poslodavca. Rad na skraćeno radno vrijeme definira se različito kroz vrijeme i autore, a jedan od autora (prof. Martin J. Gannon) definira ga kao rad pojedinca koji u svojoj ukupnosti ne premašuje 35 radnih sati tjedno.

Tržište rada Sjedinjenih američkih država prije II. Svjetskog rata bilježi tek zanemariv postotak radnika koji rade skraćeno radno vrijeme, dok je u periodu nakon spomenutog rata, od 1946. do 1983. godine, prosječni udio takvih radnika u ukupnoj zaposlenoj radnoj snazi SAD-a iznosio 18% (u 2017.g. 17.8%²⁶). Za vremena ekonomske recesije taj se postotak povećava zbog prisutnih nesigurnosti poslodavaca u potražnju tržišta za njihovim dobrom ili uslugom dok se suprotno tomu za vrijeme gospodarskog rasta taj postotak smanjuje. Direktni utjecaj recesije ili rasta gospodarstva na postotak radnika koji rade skraćeno radno vrijeme nije značajan te udio takvog oblika rada varira svega nekoliko postotnih bodova od prosjeka. Taj se utjecaj uopće ne reflektira na skupinu radnika koji iziskuju skraćeni rad kao dominantni oblik zaposlenja za njihova radnog vijeka već na radnike koji potražuju poslove na puno radno vrijeme no do njih ne dolaze iz objektivnih ili subjektivnih razloga.

Trend povećanja i stabilizacije tržišta radnika na određeno i/ili skraćeno radno vrijeme dovelo je do značajnog razvoja poduzeća/agencija za zapošljavanje koje nude svoje usluge selektiranja i općenito upravljanja stručnim i nestručnim kadrom. Procjenjuje se da je na tržištu rada SAD-a 1956. godine bilo približno tek 20.000 zaposlenih radnika u takvim poduzećima koji su nudili agencijsko zapošljavanje odnosno posredovanje. Već 1984. godine takav je oblik rada značajno omasovljen te je gruba procjena radnog kontingenta u agencijskom posredovanju postavljena između dva i tri milijuna takvih radnika. Važno je napomenuti da je krajem tog perioda glavnina privremenog agencijskog poslovanja za

²⁵ Gannon (1984) *Preferences of temporary workers: time, variety, and flexibility*

²⁶ Ministarstvo rada Sjedinjenih Američkih Država: <https://www.bls.gov/cps/cpsaat08.htm>

pojednog poslodavca trajala tri ili četiri mjeseca što je bio ciklični godišnji period vršnog opterećenja potražnje za poslovanjem poslodavca. S obzirom na potražnju potrošača modernih gospodarstva ne čudi da je jedan od najjednostavnijih i naizgled najisplativijih načina maksimalizacije produktivnosti i profita organizacija upravo periodično zapošljavanje radnika na kratkoročni period u vršnim opterećenjima rada.

S jedne strane većina zahtjeva poduzeća koja koriste usluge agencijskih posrednika za privremene radnike uglavnom su radnici za jednostavna radna mjesta u poljoprivredi, industriji, trgovini, turizmu i administrativnim poslovima. S druge strane postoji značajna potražnja za radnicima zahtjevnih vještina i znanja uglavnom u menadžerskom okruženju, zdravstvu i tehničkih profesionalaca.

U istraživanju (prof. Martin J. Gannon) provedenom na agencijsko posredovanim zaposlenim djelatnicima zdravstvene njege koji su zaposleni u poduzeću koje zapošljava primarno zdravstvene djelatnike i ukupno ima oko 50.000 zaposlenih prikazano je postojanje potrebe za fleksibilnim radom posredstvom agencije za radnike koji takvo zaposlenje i priželjkuju te su doneseni zaključci:

1. razina vještina radnog mjesta utječe na odabir radnih i neradnih dana.

Ispitani radnici iznadprosječne zahtjevnosti vještina radnog mjesta naglasili su da su obiteljske obaveze i fleksibilnost odabira radnog dana s obzirom na vrijeme u godini glavni faktor odabira radnih i neradnih dana. Istovremeno su radnici ispodprosječnih vještina pokazali manju opredijeljenost za faktor obiteljskih obaveza i fleksibilnosti radnog dana s obzirom na vrijeme u godini kao ključan faktor odabira radnih i neradnih dana, a veći značaj dali općenitoj fleksibilnosti u odabiru ili nisu pridavali konkretnu važnost pri odabiru radnih i neradnih dana.

2. zahtjevnost vještina radnog mjesta utječe na odabir radnog dana u tjednu.

Ispitanici ispodprosječnih vještina rigoroznije su izabrali radni tjedan u periodu od ponedjeljka do petka, dok je skoro trećina njihovih kolega iznadprosječnih vještina gravitirala radnom vikendu, štoviše naspram ostalih kolega ističu se ispitanici najzahtjevnijih vještina u želji za radnom subotom te u prosjeku s ostalim iznadprosječno vještim kolegama u želji za radnom nedjeljom.

3. zahtjevnost vještina radnog mjesta utječe na željeni broj radnih dana u tjednu.

Omjer između odabranih pet radnih dana u tjednu i dva do četiri radna dana u tjednu govori nam da postoji pozitivna korelacija veće zahtjevnosti vještina radnog mjesta i odabira rada na dva do četiri dana u tjednu. Iako su kolege s ispodprosječnom zahtjevnosti vještina dvaput skloniji petodnevnom radnom tjednu od mogućnost s dva do četiri radna dana u tjednu, njihovi najvještiji kolege pokazuju upravo suprotni odabir broja dana radnog tjedna. Također, skupina najvještijih radnika istraživanja pokazuje najmanji interes za radom više od pet dana u tjednu.

4. zahtjevnost vještina radnog mjesta utječe na odabir radnog dijela dana.

Obiteljske obaveze i vrijeme u godini ponovno se ističe kao važniji faktor odabira radnog dijela dana unutar statističke populacije radnika sa zahtjevnijim vještinama nego s kolegama manje zahtjevnijih vještina. Uviđa se i veća opredijeljenost radnika sa iznadprosječnim vještinama za rad u večernjim i noćnim satima naspram kolega s ispodprosječnom zahtjevnosću posla. Naglašena je i želja radnika s najnižom zahtjevnosću posla za radom u jutarnjim satima.

5. primarni razlog odabira privremenog rada povezan je sa razinom vještina radnika.

Istraživanje je pokazalo da je fleksibilnost i sloboda planiranja radnog vremena znatno važniji primarni faktor odabira ovakvog zaposlenja u radnika iznadprosječne razine vještina nego što je isto za radnike ispodprosječne razine vještina. Obrnuta konstatacija vrijedi za faktor različitosti i novina u obavljanju zadataka. Faktor fleksibilnosti i slobode planira radnog vremena povezano je i s djelomičnim odabirom radnika svih razina zahtjevnosti vještina da rade nepuno radno vrijeme.

6.2. Utjecaj rada na određeno na morbidnost i zdravlje radnika

Privremeni rad ili rad na određeno radno vrijeme može se definirati kao plaćeni rad u ugovorenom odnosu koji nije neograničen. U to je uključeno zaposlenje s krajnjim datumom isteka ugovornog rada, podugovorni kooperantski rad, rad na ugovor o djelu i rad preko posredničke agencije za zapošljavanje.

Oblici zaposlenja s rokom trajanja na tržištu rada smatraju se periferijom jezgre tržišta rada koju čine radnici sa neograničenom dužinom zaposlenja. Radna mjesta stalnih zaposlenika smatraju se individualno sigurna i tržišno stabilna, dok se radna mjesta „periferije“ smatraju tržišno nestabilnijima i individualno nesigurnijima. Takva radna mjesta povezana su s višom stopom rizika od nezaposlenosti tijekom radnog vijeka i općenito lošijim socijalnim i društvenim statusom. Znanstvena istraživanja pokazala su postojanje povezanosti između nezaposlenosti i povećanog mortaliteta i morbiditeta. Nesigurnost i nestabilnost radne populacije koja popunjava ili djelomično popunjava periferna radna mjesta upućuje na stanje u kojem bi isti zaključak, iako u manjoj mjeri trebao biti dosljedan kao zaključak sa nezaposlenom populacijom.

Negativni aspekti privremenog rada kao što su neujednačeni i nestalni prihod, nesigurnost trajanja rada, manjak mjesta za napredak, rad u teškim i/ili opasnim uvjetima mogu utjecati na psihofizičko pogoršanje stanja pojedinca/radnika. S druge strane privremeni rad superiornog poslovnog statusa, fleksibilnosti u planiranju radnog tjedna, privremeni rad kao probni rad odnosno stepenica ka stalnom zaposlenju ili unaprjeđenju, privremeni rad kao sekundarni izvor osobnih i/ili obiteljskih prihoda, privremeni rad tijekom ranog umirovljenja ili učeničkih/studentskih praznika mogu imati značajne pozitivne utjecaje na stanje osobe. Ovisno o užem i širem okruženju pojedinca/radnika moglo bi se reći da se radi o individualnom utjecaju takvog zaposlenja na osobu. Udio nezaposlenih radno sposobnih u državi, udio radnika na određeno u ukupnom radnom kontingentu države, ekonomske prilike ili neprilike države, državna ulaganja u programe zapošljavanja i briga o nezaposlenima neki su od faktora šireg okruženja koje utječu na pojedinca. Neki od faktora užeg okruženja koje utječu na pojedinca jesu: status pojedinca u obitelji, faza života pojedinca, potražnja za znanjem ili vještinom koju posjeduje, zdravstvena štetnost radnog mjesta kojeg privremeno obavlja ili mogućnosti stvaranja novih produktivnih poznanstava na radnom mjestu kojeg privremeno obavlja.

Nestabilno zaposlenje otvara veće mogućnosti „lošijih poslova“ ili „podzaposlenošću“ odnosno nesigurnost u zaposlenju, niske naknade, neželjeni sezonski ili privremeni rad, manjak socijalnih prava, mirovine, nesindikaliziranosti ili posao s manje vještina.

Sagledavanjem značaja rada za pojedinca u modernom društvu nije teško prihvatiti činjenicu da nesigurnost i nestalnost radnog mjesta na određeno vrijeme reflektira svoju prekarnost na psihofizičko stanje pojedinca koji ga obavlja. U svim važnim istraživanjima tematike utjecaja

prekarnog rada na psihofizičko stanje pojedinca važan značaj daje se individualnosti svakog slučaja, no tumačenje sinteze rezultata ²⁷ znanstvenih istraživanja na tu temu u međunarodnom epidemiološkom časopisu upućuju da postoji primjetna razlika između utjecaja stalnog radnog mjesta na radnikovo psihofizičko stanje u odnosu na utjecaj prekarnog radnog mjesta na isto.

U istraživanjima je najviše pozornosti posvećeno upravo poveznici između privremenog zaposlenja i morbidnosti radnika. Usporedbom povezanosti morbidnosti u stalnih zaposlenika i privremeno zaposlenim radnicima dobiveni su sljedeći rezultati.

Heterogenost rezultata posljedica je istraživanja iste tematike unutar različitih podgrupa društva i gospodarstva, no zaključak sinteze istih podataka upućuje na postojanje veće vjerojatnosti (omjera 1.25) javljanja morbidnosti radnika koji nisu zaposleni za stalno naspram onih koji to jesu. Podatci o lošem fizičkom zdravlju i općenito lošem osobnom zdravlju za ista istraživanja ukazuju na veću vjerojatnost (omjera 1.08) takvog stanja u radnika koji su zaposleni privremeno od onih koji su stalno zaposleni. U usporedbi sa stalnim radnicima, privremeni radnici bilježe i veću vjerojatnost mišićno-koštanih poremećaja (omjer 1.24). Korištenje prava odlaska radnika na bolovanje značajno je manje vjerojatno u radnika koji nisu zaposleni za stalno, omjer vjerojatnosti korištenja bolovanja u istim istraživanjima iznosi tek 0.77 naspram stalnih radnika. Sintezom istraživanja nije dobiven dovoljan broj podataka za statističku analizu povezanosti ozljeda na radu s oblikom rada koji se obavlja, no 7 od 13 istraživanja ukazalo je na postojanje veće vjerojatnosti ozljeda na radu kod radnika na privremenom zaposlenju.

Kombiniranjem podataka morbiditeta i mortaliteta ponovo dobivamo veću vjerojatnost (omjer 1.13) javljanja takvih okolnosti kod privremenih nego stalnih radnika. Uviđa se i da je stabilnost nestalnog oblika zaposlenja povezana s vjerojatnosti pojave morbidnosti i/ili mortaliteta takvih radnika, odnosno što je nestabilnije privremeno zaposlenje to je veća vjerojatnost pojave morbidnosti i/ili mortaliteta radnika.²⁷

Istraživanje ukazuje na negativnu korelaciju visine stope nezaposlenosti u državi i morbidnosti privremenih zaposlenika, tj. što je viša stopa nezaposlenosti u državi to je manja morbidnost u radnika koji nisu zaposleni na stalno i obrnuto. U istraživanjima je uočena i negativna korelacija morbidnosti privremenih radnika i udjela privremenih radnika u

²⁷ Virtanen, Kivimaki, Joensuu, Virtanen, Elovainio i Vahtera (2005.) *Temporary Employment and Health: a Review*

gospodarstvu države, odnosno što je manji udio privremenih zaposlenika u državi to je morbidnost vjerojatnija kod istih. Također, postoji i pozitivna korelacija između stope nezaposlenosti u državi sa udjelom privremenih radnika u državi. Važno je napomenuti da utjecaj indeksa aktivnosti tržišta rada i udjela žena u istraživanjima nisu promijenili ishod zaključaka sintetiziranih podataka iz istraživanja vezanim za korelaciju između privremenog zaposlenja i morbidnosti.

U rezultatima nije isključena mogućnost utjecaja „efekta zdravog radnika“ na rezultate. Taj efekt označava stanje u kojem je zaposlena populacija radnika boljeg zdravlja od ukupne populacije kojoj pripada, odnosno morbiditet radne populacije uvijek je niži od morbiditeta neradne populacije. „Efekt zdravog radnika“ sagledava se kao cjelina utjecaja tri zasebna efekta:²⁸

1. Efekt zapošljavanja zdravog kandidata

Posljedica nastajanja neradne populacije s višim morbiditetom jest i činjenica da poslodavci probiru zdrave pojedince za angažman na otvorenim radnim mjestima prije od „nezdravih“ kolega. U teoriji tek nakon što se zdravi članovi neradne populacije, odnosno „radne rezerve“ zaposle, na red za zapošljavanje dolaze potencijalni radnici s razinom morbiditeta višom od svojih zdravih kolega. Time se povećava postotak „zdravih“ privremenih radnika koji ulaze u radno okruženje kroz nestalne oblike zaposlenja ili prelaze iz faza rada i nerada u ciklusima, te se povećava vjerojatnost testiranja nezaposlenih pojedinaca s višim morbiditetom. Ovaj se efekt posebno ističe u periodima viška radne snage u kojoj poslodavci mogu biti posebno izbirljivi. Uzimajući u obzir da značajan dio populacije mladih radnika ulazi u sferu nestalno zaposlenih radnika ili nezaposlenih radnika (kontingent radne pričuve), a smatra ih se najzdravijom grupom radnika, lako je uvidjeti da je „Efekt zapošljavanja zdravog kandidata“ značajan faktor utjecaja na podatke nestalno zaposlenih radnika iz studija. Njegov utjecaj ne može se neutralizirati, no ukoliko se na njega obrati posebna pozornost moguće je dobiti usporedne procjene sa i bez navedenog utjecaja.

2. Efekt preživljavanja zdravog radnika

Pojedinci s nižim morbiditetom koji pripadaju kontingentu „radne pričuve“ skloniji su jačoj želji za radom i aktivnijim angažmanom u potrazi za zaposlenjem od pojedinaca s višim morbiditetom iz iste grupe. Nestalno zaposleni pojedinci s višim morbiditetom često se i

²⁸ SHAH (2009) *Healthy Worker Effect Phenomenon*

prijevremeno umirovljaju. Ovaj efekt gubi na značaju ukoliko postoji manjak dostupne radne snage na tržištu rada.

3. Efekt duljine zaposlenja radnika

Duljina perioda zaposlenosti radnika povezana je s radnikovom kumulacijom izloženosti opasnostima radnog mjesta te samim time slabljenjem „efekta zdravog radnika“ koji je stalno zaposlen. U prvoj fazi rada, tj. izloženosti rizicima radniku se povećava relativna akumulacija rizika sve dok ne dosegne svoj maksimum, no tek nakon što dulje vremena (nekoliko godina) radnik zadrži tu razinu akumuliranog rizika može se utvrditi da je to razina rizika s kojom će radnik ubuduće raditi. Time će dugoročno stalno zaposleni radnici biti izloženiji rizicima, odnosno morbiditetu i mortalitetu radnog mjesta, nego dugoročno nezaposleni ili privremeno zaposleni radnici.

4. Efekt udjela rada na određeno na razinu obrazovanja

U zemljama s višim stopama radnika zaposlenim na određeno vrijeme učestalije je takvo zaposlenje među radnicima s višom razinom obrazovanja, dok je u zemljama s nižim stopama privremeno zaposlenih radnika takvo zaposlenje učestalije kod radnika s niskom razinom obrazovanja.

5. Efekt visoke socijalne zaštite, ali (ne)sigurnosti radnog mjesta

Skandinavske zemlje ne pokazuju različitu morbidnost između zaposlenika na određeno i neodređeno. Razlika u razini zaštite između radnog mjesta na određeno i neodređeno nije naglašena kao u drugim usporednim zemljama, ali visoka razina socijalne zaštite za svih pa i nezaposlene umanjuje mogućnost povećanja morbiditeta u jednoj skupini naspram druge.

6.3. Istraživanje prekarnog rada u RH od strane Saveza samostalnih sindikata Hrvatske

U istraživanju SSSH o prekarnom radu u RH sudjelovali su uglavnom radnici s ugovorom o radu na određeno i neodređeno vrijeme bez ostalih „fleksibilnijih“ oblika rada te su istraživanja provedena u poduzećima u suradnji s SSSH koje imaju potpisan kolektivni ugovor. U teoriji prisutnost sindikata i važećeg kolektivnog ugovora stvara bolje uvjete zaposlenja za radnike na koje se ono primjenjuje, što bi trebalo imati utjecaja i na rezultate

istraživanja koji bi trebali biti bolji od rezultata u nesindikaliziranom okruženju i s uključenim svim ispitanicima.

Zaključci iz rezultata ovog istraživanja tako jesu:²⁹

Duljina ugovora o radu na određeno stvara povećani pritisak na nesigurnost dugoročnog zaposlenja zato što je 42% ugovora o radu na određeno sklopljeno na tri ili manje mjeseca.

Razina plaće ovisi i o trajanju ugovora o radu, tj. 63% radnika na određeno ostvaruje neto mjesečne plaće iznad 5.000,00 HRK, dok 78% radnika na određeno ostvaruje neto mjesečnu plaću manju od 5.000,00 HRK, od toga 20% ispitanika ističe kako sa svojom plaćom ne mogu podmiriti troškove životnih potreba.

Radnici na neodređeno češće obavljaju dodatni posao izvan radnog mjesta, a razlog tomu je nejednaki raspored radnog vremena radnika na određeno koji onda ne mogu uskladiti rad na više radnih mjesta.

Radnici na određeno ostvaruju manja materijalna prava od radnika na neodređeno. 68% radnika na neodređeno odgovorilo je da su primili neki oblik materijalnih primanja od poslodavca u zadnjih godinu dana (božićnica, uskrsnica, regres, nagrade i bonusi). Radnici na određeno ostvarili su iste materijalne dodatke na plaću u manje od polovice slučajeva, a od ukupnog broja ljudi koji nisu ostvarili dodatna materijalna prava 53% bilo je zaposleno na tri ili manje mjeseci.

Radnici na određeno i radnici na neodređeno ostvaruju ista prava u sferama osnovnih prava, općenito uvjeta rada i radne okoline, prava na edukaciju i napredovanje. S druge strane radnici na određeno izrazili su veću zabrinutost zbog dugoročne nesigurnosti obavljanja posla i viši osjećaj lake zamjenjivosti te općenito nedovoljnog poštovanja od strane ostalih.

²⁹ Pezelj, Šobota, Šprajček i Šeperić (2016) *Smjernice SSSH za sindikalno organiziranje i zaštitu prava prekarnih radnika*

7. ZAKLJUČAK

Zakonodavni okvir radnog prava Republike Hrvatske nije se pokazao kao pravi odgovor na potrebe današnjeg tržišta rada. Manjak provedbe samih zakonskih obaveza poslodavca stavlja radnika u lošiju poziciju nego što je to zakonom određeno. Za razliku od zemalja EU i SAD-a tržište RH nije uspješno u alociranju odgovarajućih radnika za odgovarajuće radno mjesto, niti radnici koji rade na određeno u RH ne pokazuju želju za takvim radom. Kroz rad su potvrđene glavna i dvije sekundarne hipoteze, a jedna sekundarna hipoteza opovrgnuta.

H0: Rad na određeno vrijeme razvijen je iz stvarnih potreba za fleksibilizacijom radnog mjesta od strane poslodavaca i radnika.

Temeljna hipoteza potvrđena je u vidu potreba poslodavaca za radnicima koji privremeno, povremeno ili sezonski obavljaju posao koji je unaprijed poslodavac planirao zbog vršnog opterećenja za poduzeće ili zbog potreba iznenadnih manjka radnika zbog odsutnosti. Također, u istraživanjima je prisutan značajan postotak radnika koji traže upravo takav fleksibilniji vid zapošljavanja zbog obaveza u drugim sferama života (pretežito obiteljske obaveze) ili povoljnog materijalnog stanja koji im omogućuje takav način prisutnosti na tržištu rada. Za radnike koji se nalaze u radnom odnosu na određeno iz razloga što nisu pronašli radno mjesto na neodređeno (kojih je također značajan udio) takav rad ne nudi sigurnost, jer kako je u radu dokazano radnici na određeno prvi su koji dobivaju otkaze u slučaju nastupanja gospodarske stagnacije ili recesije, ali i isto tako prvi koji se zapošljavaju pri samom oporavku gospodarstva iz takvih ciklusa.

H1: Mladi i žene spadaju u grupu ranjivih radnika na određeno.

U radu je prikazano kako su odjeli starijih radnika na određeno neznatni naspram udjela mladih radnika koji rade na određeno te oni pri spomenutoj fluktuaciji (stagnacija ili recesija gospodarstva) imaju najstrmiji pad u broju zaposlenih i najkasniji oporavak o svih ostalih dobnih skupina radnika na određeno. Nažalost, žene i dalje spadaju u ranjivu skupinu radnika na određeno zbog viđenja poslodavaca vezano za njihov obiteljski status i tradicionalnu ulogu majke u obitelji. U RH ta razlika nije vidljiva u postotnom udjelu, ali na razini zemalja EU rad na određeno i rad na nepuno radno vrijeme u većem udjelu utječe na žene nego na muškarce.

H2: Mali udio radnika na određeno u RH izražava stvarnu potrebu za takvim radom.

Kako Hrvatska spada u samo začelje gospodarstava EU ne čudi ni činjenica kako plaće i materijalna prava radnika u RH spadaju također u začelje EU. Činjenicom da su ispitanici SSSH obznaneli razliku u platnom razredu radnika na određeno naspram radnika na neodređeno te veći strah od mogućeg gubitka posla, odnosno lake zamjenjivosti, jasno je kako je 86% radnika na određeno vrijeme u Hrvatskoj prihvatilo takav oblik zaposlenja iz razloga što se nisu uspjeli zaposliti na neodređeno vrijeme. Postavlja se pitanje i postoji li stvarna potreba za radom na određeno vrijeme od strane radnika RH kada se samo pet posto radnika koji rade na određeno izjašnjavaju da ne žele raditi na neodređeno.

H3: Sigurnost radnog mjesta nije jedini čimbenik sigurnosti radnika i obitelji.

Danska je najbolji primjer stvaranja sigurnosti za radnu populaciju iako su u usporedbi s drugim razvijenim zemljama radna mjesta nesigurnija od otkaza. Kroz uvođenje fleksigurnosti, Danska zakonodavna tijela stvorila su sustav fleksibilnijeg zapošljavanja i otkazivanja rada radnicima bez obzira na trajanje radnog odnosa, a istovremeno država izdvaja velika sredstva za poboljšanje socijalnih i materijalnih uvjeta života nezaposlenih. Takav sustav omogućava i stvaranje novih radnih mjesta te bolju alokaciju pravog radnika za traženo radno mjesto, a da radnik pritom (od jednog do drugog radnog mjesta) ne bude doveden na rub siromaštva.

Budućnost u globaliziranom svijetu s rapidno rastućim tehnologijama teško je zamisliti bez fleksibilnih i nekih novih oblika rada koji čak ni sada ne postoje. Također je teško zamisliti da će zakonodavstvo zemalja dugoročno moći dovesti radnike u situaciju da se osjećaju nesigurno te spadaju u ranjive skupine radnika na određeno, a ni sami ne žele takav vid zaposlenja. Takvo stvarno stanje dovodi do potreba za promjenama, bile one kopiranje modela onih zemalja koji su tom problemu najbolje pristupile ili novim načinom prilagodbe na stečeno stanje, a ukoliko do tih promjena ne bude došlo otvorena tržišta rada dijela zemalja EU i SAD-a doživjeti će svoje prekrojavanje dok najvjerojatnije ne bude već prekasno za poduzimanje pravih državnih mjera.

LITERATURA

a) Knjige

ATKINSON, J. (1996.) *Temporary work and the Labour Market*, Microgen UK Ltd, London

BURGESS, J. i CONNELL, J. (ur.) (2004.) *International Perspectives on Temporary Agency Work*, New York, Routledge

FRANIČEVIĆ, V. i PULJIZ, V. (2009.) *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*, Zagreb, Sveučilišna tiskara d.o.o.

HERMAN V., ČUPURDIJA, M., (2011) *Osnove radnog prava*, Osijek, Pravni fakultet

MESSENGER, J.C. (ur.) (2009.) *Radno vrijeme i preferencije radnika u razvijenim zemljama*, Zagreb, Tim Press

ROŽMAN, K. (2016.) *Radno vrijeme*, Zagreb, Pravo

b) Članci

AMUEDO-DORANTES, C., (2000) *Work Transitions Into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain*, Industrial and Labor Relations Review (Vol.53, br.2) str. 309-325

FANG, T. i MACPHAIL, F. (2008) *Transitions from Temporary to Permanent Work in Canada: Who Makes the Transition and Why?*, Social Indicators Research (Vol.88, br.1), str.51-74

FELDMAN, D.C., DOERPINGHAUS, H.I. i TURNLEY W.H., (1995) *Employee Reactions to Temporary Jobs*, Journal of Managerial Issues (Vol.7 br.2), str. 127-141

GANNON, M.J., (1984) *Preferences of temporary workers: time, variety, and flexibility*, Monthly Labour Review August 1984, str. 26-29

GRAAF-ZIJL, M., BERG, G.J., HEYMA, A.,(2011) *Stepping Stones for the Unemployed: the Effect of Temporary Jobs on the Duration Until (regular) Work*, Journal of Population Economics, (Vol.24, br.1), str. 107-139

GREEN, F., (2008.) *Work and Insecurity in Britain: A Problem Solved?*, Social Indicators Research (Vol.88, br.1), str. 147-160

HIPPEL, C.V., MANGUM, S.L., GREENBERGER, D.B., HENEMAN, R.L. i SKOGLIND, J.D. (1997.) *Temporary employment: Can Organizations and Employees Both Win?*, The Academy of Management Executive (Vol.11, br.1), str.93-104

ICHINO, A., MEALLI, F. i NANNICINI, T., (2005.) *Temporary Work Agencies in Italy: a Springboard Toward Permanent Employment?*, Giornale degli Economisti e Annali di Economia (Vol.64, br.1), str. 1-27

JAHN, E.J., OCHEL W., (2007) *Contracting-out Employment Services: Temporary Agency Work in Germany*, Journal of European Social Policy (Vol.17, br.125), str. 125-138

KALLEBERG, A.L., (2000.) *Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work*, Annual Review of Sociology (Vol.26.), str. 341-365

LUO, T., MANN, A., HOLDEN R., (2010) *The Expanding Role of Temporary Help Services from 1990 to 2008*, Monthly Labor Review (2010, August), str. 3-16

SHAH, D. (2009) *Healthy Worker Effect Phenomenon*, Indian J Occup Environ Med.(Vol.13, br.2), str. 77-79

VIRTANNEN, M., KIVIMAKI, M., JOENSUU, M., VIRTANEN, P., ELOVAINIO, M., VAHTERAA, J., (2005.) *Temporary Employment and Health: a Review*, International journal of epidemiology, (Vol.34, br.3.), str. 610-622

VOSKO, L.F., (2008) *Temporary Work in Transnational Labor Regulations: SER-Centrism and the Risk of Exacerbating Gendered Precariousness*, Social Indicators Research (Vol.88, br.1), str. 131-145

WITTE, H., NASWALL, K. (2003) *Objective vs Subjective Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries*, Economic and Industrial Democracy (Vol.24, br.2), str. 149-188

c) Istraživanja organizacija i institucija

BOOTH, A.L., FRANCESCONI, M., JEFF, F. (2000) *Temporary Job: Stepping Stones or Dead Ends?*, IZA Discussion paper series (br.205), Institute for the Study of Labor, Bonn

PEZELJ, A.M., ŠOBOTA, D., ŠPRAJČEK, P. i ŠEPERIĆ, D. (2016.) *Smjernice SSSH za sindikalno organiziranje i zaštitu prava prekarne radnike*, SSSH, Zagreb

SAPPIR, A. et.al., (2003) *An Agenda for Growing Europe*, European Commission Initiative, Brussels

c) Internet baze podataka

Europska zaklada za poboljšanje radnih i životnih uvjeta – Eurofound:
<https://www.eurofound.europa.eu/hr>

Ministarstvo rada Sjedinjenih Američkih Država – United States Department of Labour:
<https://www.dol.gov/general/topic/statistics>

Statistički ured Europskih zajednica – Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat>

POPIS GRAFIKONA, SLIKA I TABLICA

| | |
|---|----|
| Slika 1. „Mogao bih izgubiti posao u narednih 6 mj.“ (radnici na neodređeno vrijeme 2015.g.) | 15 |
| Grafikon 1. Broj zaposlenih preko posredničkih agencija za zapošljavanje i ukupno zaposleni (bez poljoprivrednih radnika) od siječnja 1998. do lipnja 2010. u SAD-u | 18 |
| Tablica 1. Radnici koji ne rade na neodređeno – godine rada kod poslodavca – 2015. godina | 20 |
| Grafikon 2. Broj zaposlenih posredstvom agencija za zapošljavanje u SAD-u | 22 |
| Grafikon 3. Broj radnika na određeno vrijeme po kvartalima (Hrvatska 2014-2017) | 24 |
| Grafikon 4. Broj radnika na određeno vrijeme po kvartalima (EU 2014-2017) | 24 |
| Tablica 2. Udio zaposlenih na određeno vrijeme u ukupnom broju zaposlenih (2017. ili najaktualniji podatak do 2014.g.) | 28 |
| Grafikon 5. Kretanje udjela radnika na određeno vrijeme u Hrvatskoj i EU (2003-2017) | 30 |
| Grafikon 6. Udio radnika na određeno vrijeme prema spolu u Hrvatskoj i EU (2003-2017) | 31 |
| Grafikon 7. Udio radnika na određeno unutar svoje dobne grupe u RH i EU (2003.-2017.) | 32 |
| Grafikon 8. Udio mladih radnika na određeno u ukupnom broju mladih radnika 2017.g. | 33 |
| Grafikon 9. Ukupan broj radnika na određeno vrijeme u Hrvatskoj 2003.-2017.g. | 34 |
| Grafikon 10. Ukupan broj radnika na određeno vrijeme u Europskoj uniji 2003.-2017.g. | 34 |
| Grafikon 11. „Mogao bih izgubiti posao u narednih 6 mj.“ (radnici na određeno 2005-2015.) | 35 |
| Grafikoni 12. i 13. Razlozi rada na određeno u EU za 2017.g. 15-64g. i 15-24g. | 36 |
| Grafikoni 14. i 15. Razlozi rada na određeno u RH za 2017.g. 15-64g. i 15-24g. | 37 |

SAŽETAK

Rad na određeno vrijeme razvijen je iz potreba poslodavaca za radnicima koji privremeno, povremeno ili sezonski obavljaju posao koji je unaprijed poslodavac planirao zbog vršnog opterećenja za poduzeće ili zbog potreba iznenadnih manjka radnika zbog odsutnosti. Isti ti radnici na određeno prvi su koji dobivaju otkaze u slučaju nastupanja gospodarske stagnacije ili recesije, ali i isto tako prvi koji se zapošljavaju pri samom oporavku gospodarstva iz takvih ciklusa. Mladi i žene spadaju u grupu ranjivih radnika na određeno. Mladi radnici pritom doživljavaju najveće oscilacije u razini zaposlenosti s obzirom na gospodarsko stanje, a žene se često nalaze u toj poziciji zbog gledišta poslodavaca na tradicionalne uloge majke i općenito njihovog obiteljskog statusa. Sindikalna istraživanja u RH pokazala su da gro ispitanih radnika ne želi raditi na određeno, ali mora zbog nepostojeće alternative. Također, radna mjesta na određeno u RH zaostaju za radnim mjestima na neodređeno u RH kada govorimo o ugovorenoj razini primanja i ostalih beneficija. Kroz uvođenje fleksigurnosti, Danska zakonodavna tijela stvorila su sustav fleksibilnijeg zapošljavanja i otkazivanja rada radnicima bez obzira na trajanje radnog odnosa, a istovremeno država izdvaja velika sredstva za poboljšanje socijalnih i materijalnih uvjeta života nezaposlenih što dovodi do niže razine siromaštva stanovništva i istovremeno doprinosi stvaranju novih radnih mjesta.

Ključne riječi:

Rad na ne(određeno), privremeni rad, povremeni rad, sezonski rad, agencije za zapošljavanje, puno radno vrijeme, nepuno radno vrijeme, skraćeno radno vrijeme, ranjive skupine, prekarni rad, fleksigurnost

SUMMARY

Temporary employment was developed from the needs of employers for workers who temporarily, periodically or seasonally perform jobs pre-planned by the employer due to the peak workload for the enterprise or because of the sudden need for employees due to absence shortage. These same workers are the first to get fired from their jobs due to economic stagnation or recession, but also the first to be recruited to work as soon as the economy starts to recover. Young people and women fall into the group of vulnerable temporary workers. Young workers experience the greatest oscillations in terms of employment with regard to the economic situation, and women are often in this position because of the employers' views on the traditional roles of a mother and a woman's family status in general. Unions' researches in the Republic of Croatia have shown a staggering percent of surveyed workers who don't want to work temporarily, but have to because of a non-existent alternative. Also, temporary jobs in the Republic of Croatia are lagging behind permanent jobs in the Republic of Croatia when we talk about the agreed level of salary and other benefits. Through the introduction of flexicurity, the Danish Legislative Bodies have created a system of flexible employment which includes easier firing of workers, regardless of the duration status of their employment, but at the same time allocating large amounts of funds to improve the social and material living conditions of the unemployed. This leads to a lower level of poverty among the population and at the same time contributes to the creation of new jobs.

Keywords:

Permanent employment, Temporary employment, Periodical employment, Seasonal employment, Employment agency, Full time employment, Part-time employment, vulnerable groups, precarious work, flexicurity