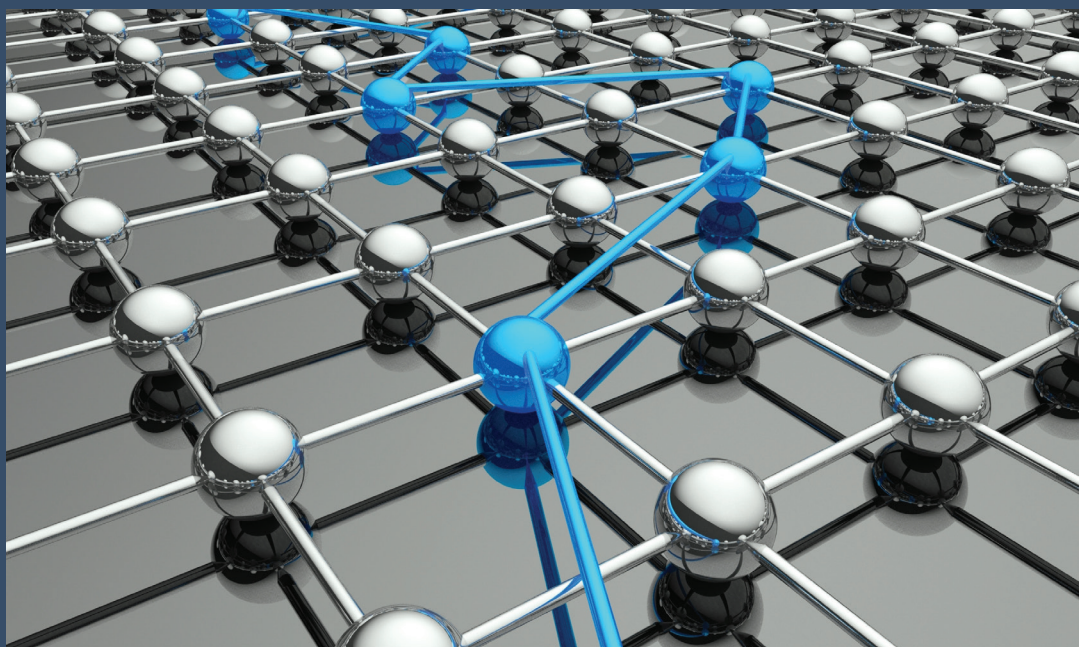


# IRMO

## NESTANDARDNI RAD U HRVATSKOJ: IZAZOVI I PERSPEKTIVE U ODABRANIM SEKTORIMA



Hrvoje Butković i Višnja Samardžija  
u suradnji s  
Ivanom Skazlić i Ivanom Čavar

Nalazi ove publikacije rezultat su projekta Europske komisije br. vs/2014/0534.



Ovo je ažurirana verzija publikacije koja je prvi put objavljena u travnju 2016. godine od strane Srednjoeuropskog instituta za radna pitanja iz Bratislave kao CELSI istraživački izvještaj br. 15 pod naslovom „PRECARIR Country Report: Croatia“, te u rujnu 2016. od strane Instituta za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) iz Zagreba pod naslovom „Nonstandard work in Croatia: challenges and perspectives in selected sectors“.

Publikacija je objavljena uz pomoć potpore Ministarstva znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske



ISBN 978-953-6096-817

# NESTANDARDNI RAD U HRVATSKOJ: IZAZOVI I PERSPEKTIVE U ODABRANIM SEKTORIMA

Hrvoje Butković  
Višnja Samardžija  
u suradnji s  
Ivanom Skazlić i Ivanom Čavar

IRMO

Institut za razvoj i međunarodne odnose

Zagreb, 2018.

**Izdavač**

Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO

**Za izdavača**

Sanja Tišma

**Autori**

Hrvoje Butković

Višnja Samardžija

u suradnji s

Ivanom Skazlić i Ivanom Čavar

**Recenzenti**

dr. sc. Predrag Bejaković – Institut za javne financije (IJF), Zagreb

dr. sc. Dragan Bagić – Odsjek za sociologiju, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu

dr. sc. Sanja Tišma – Institut za razvoj i međunarodne odnose (IRMO), Zagreb

**Prijevod s engleskog jezika**

Snježana Ivanović

**Priprema za tisak**

Željko Obad

**Tisak**

Intergrafika ttž – d.o.o., Zagreb

# Sadržaj

<b>PREDGOVOR</b> .....	6
<b>SAŽETAK</b> .....	11
<b>POPIS KRATICA</b> .....	17
<b>UVOD</b> .....	18
<b>PREKARNI RAD U HRVATSKOJ</b> .....	23
Razvoj zakonodavstva .....	25
<i>Postupno povećanje fleksibilnosti u Zakonu o radu</i> .....	25
<i>Dodatno zakonodavstvo koje se odnosi na fleksibilnost tržišta rada</i> .....	32
Oblici i učestalost prekarnog rada u hrvatskom gospodarstvu .....	34
<i>Trendovi u uvjetima rada i prekarnog zapošljavanja</i> .....	34
<i>Oblici prekarnog zapošljavanja</i> .....	36
Glavne opaske .....	45
<b>SUOČAVANJE S PREKARNIM ZAPOŠLJAVANJEM U ODABRANIM SEKTORIMA</b> .....	47
Sustav industrijskih odnosa u Hrvatskoj .....	49
Graditeljski sektor .....	50
<i>Opći trendovi</i> .....	50
<i>Kvalitativna analiza</i> .....	53
<i>Glavni nalazi</i> .....	57
Metalna industrija .....	59
<i>Opći trendovi</i> .....	59
<i>Kvalitativna analiza</i> .....	62
<i>Glavni nalazi</i> .....	66
Sektor trgovine na malo .....	68
<i>Opći trendovi</i> .....	68
<i>Kvalitativna analiza</i> .....	70
<i>Glavni nalazi</i> .....	75

Javno zdravstvo .....	77
<i>Opći trendovi</i> .....	77
<i>Kvalitativna analiza</i> .....	79
<i>Glavni nalazi</i> .....	83
<b>KOMPARATIVNA ANALIZA ODABRANIH SEKTORA I ZAKLJUČCI</b> .....	85
<b>BIBLIOGRAFIJA</b> .....	91
<b>EXECUTIVE SUMMARY</b> .....	104
<b>BILJEŠKE O AUTORIMA</b> .....	110

---

NESTANDARDNI RAD U HRVATSKOJ:  
IZAZOVI I PERSPEKTIVE U  
ODABRANIM SEKTORIMA

---

# PREDGOVOR

Hrvatska je bila snažno pogođena ekonomskom krizom koja je dovela do značajnog porasta nestandardnog rada i nezaposlenosti. Kriza je također pospješila neke negativne trendove unutar hrvatskog sustava industrijskih odnosa, kao što su fragmentarnost sindikata, slab socijalni dijalog na sektorskoj razini, decentralizacija kolektivnog pregovaranja, koncentracija sindikata u javnom sektoru, nedostatni ljudski kapaciteti socijalnih partnera i slabi rezultati tripartitnih konzultacija. Stoga se u Hrvatskoj, kao i u drugim novim članicama Europske unije, socijalni partneri suočavaju s brojnim pitanjima koja smanjuju njihovu sposobnost učinkovitog suočavanja s rastućim izazovima.

9

Ova studija predstavlja krajnji rezultat rada na istraživanju provedenom u Hrvatskoj u okvirima projekta financiranog od strane EU-a koji je razmatrao razvoj u području nestandardnog rada od izbijanja krize u devet novih država članica EU-a i Grčkoj. Tekst je prvotno objavljen početkom 2016. godine na engleskom jeziku kao izdanje Srednjoeuropskog Instituta za radna pitanja iz Bratislave (CELSI), pod naslovom „PRECARIR Country report: Croatia“. Ubrzo nakon toga u proširenoj verziji publikacija je objavljena kao izdanje Instituta za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) iz Zagreba pod naslovom „Nonstandard work in Croatia: challenges and perspectives in selected sectors“. Zbog interesa domaće stručne i šire javnosti kao i zbog promijenjenih gospodarskih okolnosti nakon izlaska iz recesije studija je početkom 2018. ažurirana i prevedena na hrvatski, kako bi se obuhvatilo najnovija kretanja te proširio potencijalni krug čitatelja.

Autori zahvaljuju svim socijalnim partnerima i stručnjacima na intervjuima koji su omogućili provedbu istraživanja i objavljivanje ove studije. Također se zahvaljuju recenzentima za korisne komentare i sugestije čime je poboljšana kvaliteta ove publikacije.

Hrvoje Butković  
Višnja Samardžija



# SAŽETAK

## *O projektu*

Ova publikacija rezultat je projekta „PRECARIR – porast dualnog tržišta rada: suzbijanje prekarnog zapošljavanja u novim državama članicama putem industrijskih odnosa“, grant br. VP/2014/004/0066, financiranog uz potporu Europske komisije. Projekt se provodio od prosinca 2014. do rujna 2016. godine. Koordinator PRECARIR-a bio je Dublin City University (DCU) u partnerstvu sa sedam drugih europskih istraživačkih institucija. Jedan od partnera, Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO, provodio je projektne aktivnosti u Hrvatskoj. Istraživanje je obuhvaćalo deset država članica EU-a: Hrvatsku, Češku, Grčku, Mađarsku, Latviju, Litvu, Poljsku, Rumunjsku, Slovačku i Sloveniju. U sklopu projekta analizirala se uloga institucija uspostavljenih u području industrijskih odnosa u svezi s promjenama na tržištu rada, osobito s porastom prekarnog rada u EU-u. Projekt je istraživao na koji način strategije poslodavaca i sindikata diljem odabranih država članica EU-a predstavljaju interese nestandardnih radnika i ostalih ranjivih skupina u prekarnim oblicima zaposlenja.

Projekt je bio usmjeren na analizu kretanja u četiri privatizirana sektora (metalna industrija, trgovina, građevinarstvo i agencijski rad) te u sektoru zdravstva, koji je uglavnom dio javnog sektora. U ovoj se publikaciji, zbog ograničenih aktivnosti hrvatskih socijalnih partnera u tom specifičnom području, agencijski rad analizira u sklopu ostala četiri sektora. Istraživanje u Hrvatskoj provedeno je od travnja do listopada 2014. godine, a odnosilo se na razdoblje od 2008. nadalje. Vezano uz metodologiju, u prvoj etapi izrade studije koristili su se analiza statističkih podataka o nestandardnom radu, dostupna literatura, zakonodavstvo, kolektivni

ugovori te informacije s internetskih stranica i iz medija. U sljedećem koraku analiza je bila dopunjena rezultatima kvalitativnih intervjua. Za potrebe provedbe projekta u Hrvatskoj izrađena su tri strukturirana upitnika (za poslodavce, sindikate i stručnjake). Svaki upitnik odnosio se na općenitu problematiku projekta te na neke specifičnosti tržišta rada u Hrvatskoj. Na temelju strukturiranih upitnika u Hrvatskoj je provedeno ukupno šesnaest intervjua s predstavnicima socijalnih partnera u odabranim sektorima te drugim relevantnim dionicima. Po završetku nacionalnih studija, koordinator projekta i partner iz Slovačke izradili su komparativnu analizu rezultata svih nacionalnih studija.

### *Kontekst studije*

Hrvatska je bila snažno pogođena ekonomskom krizom i gospodarstvo se trenutačno polako oporavlja od produljene krize s 'duplim dnom' koja je bez prekida trajala šest godina. Hrvatska ima jednu od najnižih stopa sudjelovanja na tržištu rada u usporedbi s ostalim članicama EU-a, što naročito pogađa mlade. Stopa nezaposlenosti iznosila je 2014. godine 17 %. U 2015. stopa se spustila na 16,3 %, što je povezano s ekonomskim oporavkom, ali i migracijama u druge države članice EU-a (naročito u određenim profesijama). U 2008. godini Hrvatska je uvela minimalnu plaću (u 2014. iznosila je 322 eura) koja se izračunava na temelju pokazatelja prosječne plaće i stope BDP-a u prethodnoj godini. Od 2008. godine na nacionalnoj razini nije bilo porasta prosječnih neto primanja (753 eura u 2015.). Međutim, određene oscilacije zabilježene su u građevinarstvu i metalnoj industriji. Ekonomska kriza intenzivirala je porast nestandardnog i prekarnog zapošljavanja u Hrvatskoj. Pod naletom krize, nestandardni radnici prvi su izgubili zaposlenje. Međutim, kada su tvrtke počele ponovno zapošljavati, broj nestandardnih radnika među novozaposlenima bio je mnogo veći nego prije krize.

Fragmentacija na sindikalnoj sceni te jedinstvo poslodavaca predstavlja važnu karakteristiku industrijskih odnosa u Hrvatskoj. Slabljenje socijalnog dijaloga kao instrumenta u donošenju politika može se promatrati kao posljedica recesije. Vlada je često donosila jednostrane odluke, a fokus kolektivnih ugovora prebacio se s plaća i ostalih materijalnih prava na održavanje zaposlenosti. Također, primjetna je decentralizacija kolektivnog pregovaranja s obzirom na to da je trend sklapanja ugovora na razini poduzeća u znatnom porastu, a istovremeno je prisutno znatno oklijevanje u pogledu zaključivanja novih sektorskih ugovora. Hrvatska, međutim, i dalje ima visoku sindikalnu gustoću od oko 30 %, a pokrivenost kolektivnim ugovorom iznosi oko 40 %.

## *Oblici i udio nestandardnog rada*

Od početka krize Hrvatska je dodatno fleksibilizirala svoje radno zakonodavstvo. Najvažnije promjene provedene su 2014. godine u okviru novog Zakona o radu kojim su ublažena pravila koja se odnose na korištenje ugovora na određeno vrijeme i agencijski rad, poboljšala se regulacija rada u nepunom radnom vremenu te su uvedeni instituti dodatnog ugovora o zapošljavanju, nejednakog rasporeda radnog vremena i detaširanja radnika. Tim se promjenama indeks zakonske zaštite zaposlenja smanjio sa 2,55 na 2,28. Te su se promjene uglavnom odnosile na nestandardne oblike zapošljavanja što je pridonijelo daljnjoj segmentaciji na tržištu rada, pojačavajući jaz između dobro zaštićenih zaposlenika sa standardnim ugovorima i ostalih zaposlenika koji se suočavaju sa sve većom nesigurnosti.

Najrašireniji oblik nestandardnog zapošljavanja u Hrvatskoj je rad na određeno vrijeme (22,2 % u 2016.). Više od 95 % novog zapošljavanja u 2015. godini odnosilo se na ugovore na određeno vrijeme, koji zasjenjuju sve ostale oblike nestandardnog zapošljavanja. Osim toga, određene kategorije zaposlenika (poput mladih) bile su iznadprosječno pogođene porastom zapošljavanja na određeno vrijeme. Analiza odabranih sektora u sklopu projekta pokazala je da se od početka krize rad na određeno vrijeme u Hrvatskoj povećao u građevinarstvu i metalnoj industriji, a da je u trgovini stagnirao. U sektoru javnog zdravstva rad na određeno vrijeme smanjio se zbog pomanjkanja radne snage i relativno blagog učinka krize na javni sektor. Rad u nepunom radnom vremenu još se uvijek marginalno primjenjuje, iako je od 2008. godine njegova primjena u sektoru trgovine i građevinarstva u porastu .

13

Privremeni agencijski rad prisutan je u Hrvatskoj uglavnom u prehrambenoj industriji i telekomunikacijama. Taj oblik rada malo se koristi u usporedbi s većinom drugih država članica EU-a. Uz to, koncentriran je u poslovima koji zahtijevaju nižu razinu vještina, a marginalno je zastupljen u poslovima koji zahtijevaju višu razinu vještina. Ugovori agencijskih radnika gotovo isključivo su na određeno radno vrijeme što ih čini vrlo prekarnima. Prosječno je trajanje privremenog agencijskog ugovora 11 mjeseci, no s obzirom na to da se radi o prosječnoj brojci značajne su varijacije trajanja takvih ugovora. Mogući razlog slabe zastupljenosti agencijskog rada jest nedostatak stranih ulaganja u proizvodna postrojenja, a ona u načelu najviše generiraju takav oblik zapošljavanja. Međutim, svakako treba naglasiti da je od početka krize agencijski rad u porastu, kao i ostali oblici nestandardnog rada. Od četiri analizirana sektora, privremeni agencijski rad marginalno se pojavljuje u metalnoj industriji, trgovini i zdravstvu i to uglavnom u sporednim djelatnostima vezanim uz čišćenje i osiguravanje objekata.

Samozapošljavanje se pojavljuje u građevinarstvu i metalnoj industriji, ali ne i u trgovini i javnom zdravstvu. U razdoblju nakon 2011. godine broj samozaposlenih osoba smanjio se za gotovo trećinu. To je posljedica dugotrajnosti krize koja je mnoge samozaposlene radnike prisilila na bankrot uzrokovan nelikvidnošću koja se povećala pod utjecajem krize i koja je sustavan problem hrvatskoga gospodarstva. Lažnu samozaposlenost iznimno je teško detektirati na hrvatskom tržištu rada, no vjerojatno je marginalno zastupljena u građevinarstvu i metalnoj industriji.

Studentski rad poseban je oblik rada koji u Hrvatskoj pripada u kategoriju rada bez zasnivanja radnog odnosa. Od početka krize, zastupljenost tog oblika rada povećala se u trgovini, što je imalo negativne posljedice za perspektive već zaposlenih radnika u tom sektoru. Nakon 2010. godine u svim analiziranim sektorima, osim građevinarstva, koristilo se stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa. Plaće i naknade osoba na stručnom osposobljavanju financiraju se iz Europskog socijalnog fonda zbog čega je takav oblik rada poslodavcima vrlo privlačan.

### *Stavovi socijalnih partnera*

14

Kriza je različito utjecala na četiri odabrana sektora koja se analiziraju u ovoj studiji. Sektor građevinarstva zabilježio je oštar pad u razdoblju nakon 2009. godine, a to se posebice odrazilo u padu zaposlenosti od oko 40 %. Metalna industrija nije bila tako snažno pogođena krizom, uglavnom zbog orijentiranosti na izvoz i visoke kapitaliziranosti. Ekonomska kriza i smanjena potražnja negativno su utjecali na sektor trgovine. U 2014. godini promet u sektoru trgovine smanjio se 12,4 %, u usporedbi s 2008. godinom. Sektor zdravstva, kao dio javnog sektora, bio je zaštićen od jačeg utjecaja krize te nije doživio val otpuštanja kao sektori u pretežno privatnom vlasništvu.

Socijalni partneri u Hrvatskoj na različite su načine pristupili nestandardnom ili prekarnom radu, koji je u stalnom porastu. Općenita strategija sindikata uvijek je bila usmjerena na smanjivanje nestandardnog ili prekarnog rada. S druge pak strane, poslodavci su tvrdili da je povećanje fleksibilnosti nužno za neometano odvijanje poslovnih aktivnosti te da će Hrvatska biti manje konkurentna ne budemo li slijedili europske i svjetske trendove u tom području. Studija upućuje na to da sindikati u sva četiri sektora nastoje smanjiti nestandardno zapošljavanje i promovirati ono standardno, no za ostvarivanje tog cilja sindikati su koristili različite strategije. Na temelju rezultata istraživanja u Hrvatskoj može se zaključiti da su sektorski sindikati u građevinarstvu i javnom zdravstvu odabrali strategiju inkluzije nestandardnih radnika. Ona podrazumijeva da se kod kolektivnog pregovaranja, lobiranja, konzultacija i slično ne

pravi razlika između standardnih i nestandardnih zaposlenika. U sektoru građevinarstva primjena ove tradicionalne strategije povezana je s iznimno snažnim negativnim utjecajem krize na sektor što sindikatima nameće druge prioritete i primorava ih na veću suradnju s poslodavcima. U javnom zdravstvu odabir strategije inkluzije rezultat je komparativno malog broja nestandardnih radnika te internih konflikata između sektorskih i strukovnih sindikata.

Rezultati istraživanja u metalnoj industriji i trgovini pokazuju da su sektorski sindikati primjenjivali mješovite strategije prema nestandardnim radnicima, kombinirajući elemente inkluzije (nerazlikovanja) s elementima separacije (tretiranje takvih radnika kao posebne skupine). Elementi separacije u strategiji sektorskog sindikata metalne industrije odnose se na praksu ograničavanja broja nestandardnih radnika u brojnim kolektivnim ugovorima na razini poduzeća. S druge pak strane, u sektoru trgovine elementi separacije uglavnom se odnose na praksu dodjeljivanja prioritetnog statusa zaposlenima na određeno vrijeme prilikom novog standardnog zapošljavanja u kolektivnim ugovorima na razini poduzeća.

Cilj je hrvatskih poslodavaca održati status quo te dalje povećavati nestandardno zapošljavanje. Iako je to uobičajeno djelovanje dominantno među poslodavcima u metalnoj industriji i trgovini, studija pokazuje da to nije slučaj u građevinarstvu i javnom zdravstvu, gdje poslodavci uglavnom podupiru inkluzivne strategije sindikata. Razlog je to što su poslodavci u sektoru građevinarstva suočeni s brojim problemima koje dijele sa sindikatima, prvenstveno vezano uz neformalnu ekonomiju i nepovoljna pravila u javnoj nabavi. S druge strane, u javnom zdravstvu poslodavci podupiru inkluzivne strategije zbog ozbiljnog manjka kvalificiranih radnika.

15

### *Zaključak*

Zakon o radu najvažniji je zakonski akt kojim se uređuju radni odnosi u Hrvatskoj, a od 1996. godine donesene su njegove brojne izmjene i dopune. Većina promjena nije znatnije utjecala na fleksibilnost tržišta rada jer su se odnosile na harmonizaciju s pravnom stečevinom EU-a koja se marginalno odnosi na to pitanje. Ulazak u EU ipak je usmjerio Hrvatsku prema većoj fleksibilnosti na tržištu rada s obzirom na učestale kritike Europske komisije vezano uz rigidnost tržišta rada. Promjene Zakona o radu koje su se odnosile na fleksibilnost u pravilu su se donosile na inicijativu Vlade. Socijalni partneri aktivno su sudjelovali u procesu donošenja tih promjena, ali su često iznosili suprotstavljena stajališta.

Navedene zakonodavne promjene u kombinaciji sa snažnim utjecajem krize rezultirale su značajnim porastom nestandardnog rada u

Hrvatskoj. Socijalni partneri u odabranim sektorima analizirani u ovoj studiji odabrali su različite pristupe nestandardnim radnicima. Unatoč tome, u studiji se zaključuje da socijalni partneri u promatranim sektorima tek iniciraju proces oblikovanja inovativnijih i dugoročnijih pristupa nestandardnom radu. Strategije opisane u studiji uglavnom predstavljaju kratkoročne odgovore koje treba dalje razvijati. Navedeno prvenstveno predstavlja izazov za sindikate koji se suočavaju s kontinuiranim smanjivanjem članstva, pa stoga ispravan pristup nestandardnim radnicima za njih ima presudnu ulogu. Stoga bi dugoročno strategije sindikata vezano uz nestandardni rad trebale proširiti fokus s kolektivnog pregovaranja te ponuditi jasne strateške smjernice za djelovanje prema tijelima javne vlasti i poslodavcima.

# POPIS KRATICA

CEMEKO – Centar za metalske kompetencije pri Đuri Đakoviću  
DZS – Državni zavod za statistiku  
EDP (engl.) - Prekomjerni proračunski manjak  
EK – Europska komisija  
EU – Europska unija  
GSV - Gospodarsko-socijalno vijeće  
HGK – Hrvatska gospodarska komora  
HLS - Hrvatski liječnički sindikat  
HNB – Hrvatska narodna banka  
HSSMS-MT – Hrvatski strukovni sindikat medicinskih sestara – medicinskih tehničara  
HUP - Hrvatska udruga poslodavaca  
HURS – Hrvatska udruga radničkih sindikata  
HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje  
JAP (engl.) – Zajednički memorandum o prioritetima zapošljavanja  
MATICA – Matica hrvatskih sindikata  
NHS – Nezavisni hrvatski sindikati  
NKD - Nacionalna klasifikacija djelatnosti  
NPR - Nacionalni program reformi  
RH - Republika Hrvatska  
SGH - Sindikat graditeljstva Hrvatske  
SMH - IS - Sindikat metalaca Hrvatske-Industrijski sindikat  
SKM – Standard kupovne moći  
SSSH - Savez samostalnih sindikata Hrvatske  
SZSSH – Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske  
STH - Sindikat trgovine Hrvatske  
STUH – Sindikat turizma i usluga Hrvatske  
TKU - Temeljeni kolektivni ugovor  
VRH – Vlada Republike Hrvatske

# UVOD

18

Ova je studija rezultat projekta PRECARIR<sup>1</sup> financiranog uz potporu Europske komisije (EK), koji propituje fenomen nestandardnog ili prekarnog rada u devet novih članica Europske unije (EU) i u Grčkoj primjenjujući zajedničku metodologiju. Cilj PRECARIR projekta bio je istražiti kako strategije poslodavaca i sindikata u 10 članica EU-a predstavljaju interese nestandardnih i ranjivih grupa uključenih u oblike prekarnog zapošljavanja na tržištu rada, te kako su ove grupe zastupljene u procesu kolektivnog pregovaranja i drugim inicijativama od strane socijalnih partnera.

Cilj je studije ispitati porast dualnog tržišta rada i rast nestandardnog ili prekarnog rada u razdoblju nakon krize u Hrvatskoj.<sup>2</sup> Analiza je usmjerena prema aktivnostima sindikata i poslodavaca koje se bave nestandardnim radom u svim njegovim različitim manifestacijama. U žarištu je pet sektora obuhvaćenih PRECARIR projektom, metalna industrija, javno zdravstvo, graditeljstvo, trgovina na malo i privremeni agencijski rad; sektori koji su bili snažno pogođeni krizom. Studija o Hrvatskoj istražuje agencijski rad kao dio ostala četiri sektora zbog ograničenih aktivnosti hrvatskih socijalnih partnera u tom području. Ovo su istraživanje proveli istraživači Instituta za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) iz Zagreba tijekom 2016. godine.

---

1 PRECARIR – porast dualnog tržišta rada: suzbijanje prekarnog zapošljavanja u novim državama članicama putem industrijskih odnosa, VP/2014/004/0066.

2 Nestandardni rad često se smatra prekarnim. To je zato jer često implicira nisku sigurnost dohotka i radnog mjesta, nepovoljne radne uvjete, minimalan pristup osposobljavanju, ograničen pristup sustavima socijalne sigurnosti kao i ograničene mogućnosti za iznošenje mišljenja radnika (Keune, 2013: str. 60). Međutim, nestandardni i prekarni rad nisu izravni sinonimi. Kad nestandardni rad predstavlja svjesni izbor radnika, ne može se smatrati prekarnim. Isto tako, čak se i standardno zapošljavanje može smatrati prekarnim u slučaju vrlo niskih plaća, neplaćenog prekovremenog rada, itd. (Keller i Seifart, 2013).



Ekonomska kriza u Europi imala je snažan utjecaj na nacionalna tržišta rada. Jaz između dobro zaštićenih radnika sa standardnim ugovorima i nestandardnih radnika suočenih sa sve većom nesigurnosti nastavlja se produbljivati. Nadalje, broj i raznovrsnost nestandardnih poslova je porastao, posebno u Centralnoj, Istočnoj i Južnoj Europi, gdje je atipičan rad postao značajno obilježje tržišta rada. U takvim okolnostima, socijalni partneri suočeni su s potrebom prilagodbe njihovih aktivnosti i strategija novim realnostima tržišta rada. To se naročito odnosi na sindikate, koji su sve više marginalizirani zbog često jednostranih odluka vlada i rastućeg trenda gubitka sindikalnog članstva.

Rast nestandardnog ili prekarnog rada u Hrvatskoj prvotno je potaknuo prijelaz na ekonomiju slobodnog tržišta što je od poslodavaca tražilo neprekidnu prilagodbu novim tržišnim okolnostima. Ekonomska kriza i strukturalne slabosti gospodarstva još su više intenzivirale potrebu za uvođenjem veće fleksibilnosti na tržište rada kako bi se pristupilo rješavanju problema rastuće nezaposlenosti. U konačnici, važan poticaj većoj fleksibilnosti bio je i proces pristupanja Europskoj uniji. Tijekom ovog procesa cilj Hrvatske bio je provesti mjere kako bi se prevladala rigidnost tržišta rada, što se smatralo preprekom rastu i zapošljavanju.

Hrvatska je najmlađa članica EU-a koja je pristupila Uniji 1. srpnja 2013. godine. Tijekom dugog pregovaračkog procesa (2005. - 2011.) zemlja je uskladila svoje zakonodavstvo s pravnom stečevinom u Poglavlju 19. koje se bavi socijalnom politikom i zapošljavanjem, što, između ostalog, uključuje minimalne standarde u području radnog zakonodavstva. Godine 2006. u *Screening* izvješću Europske komisije za Poglavlje 19. napomenuto je da Hrvatska mora riješiti problem niskog zapošljavanja i visoke stope nezaposlenosti te da mora provesti mjere s ciljem povećanja fleksibilnosti na tržištu rada. Vlada Republike Hrvatske i EK 2008. godine pokrenule su proces Zajedničkog memoranduma o prioritetima politike zapošljavanja (engl. JAP) s ciljem postizanja dogovorenih ciljeva politike zapošljavanja koji su nužni za napredovanje u preobrazbi hrvatskog tržišta rada. Unatoč tome, konačne prilagodbe pravnoj stečevini u ovom području izvršene su tek 2013. godine, dok su konkretnije promjene koje se odnose na fleksibilnost uvedene u Zakon o radu 2014. godine, nakon pristupanja Europskoj uniji.

Što se tiče ekonomskog konteksta za razvoj nestandardnog ili prekarnog rada, treba napomenuti da je Hrvatska bila snažno pogođena krizom nakon 2008. godine te da se trenutno gospodarstvo oporavlja od produljene krize, koja je trajala šest uzastopnih godina. Godišnji rast BDP-a značajno se smanjio u odnosu na stabilne brojeke iz godina prije krize (najveći rast u posljednjih 10 godina bio je 5,2 % u 2007.). Rast BDP-a

pretrpio je najjaču negativnu promjenu 2009. (-7,4 %), a gospodarstvo je nastavilo slabjeti iz godine u godinu, u 2014. godini za -0,4 % (Eurostat, 2017e). U 2013., hrvatski BDP po glavi stanovnika prema Standardu kupovne moći (SKM) predstavljao je 61 % EU28 prosjeka, što je bilo manje od svih PRECARIR zemalja osim Rumunjske (Eurostat, 2017f).

Napokon, godina 2015. pokazala je prve pozitivne trendove u gospodarstvu Hrvatske i signalizirala završetak recesije. BDP je porastao u 2015. za 1,6 %, stezanje u domaćoj potražnji zaustavilo se, a izvoz je nastavio rasti (Europska komisija, 2016: 86-87). Stopa rasta BDP-a u 2016. iznosila je 2,9 % zahvaljujući povećanoj potrošnji, porastu investicija i turizmu, a rast u 2017. trebao bi iznositi 3,2 % (Europska komisija, 2017a: 80). Ipak, očekuje se da bi ekonomski rast mogao donekle usporiti tijekom 2018. i 2019. zbog potencijalno negativnih učinaka krize u Agrokoru. Nakon snažnog rasta u 2016. predviđa se da će u 2017. i 2018. doći do daljnjeg smanjenja javnog duga koji bi 2019. trebao biti reduciran na ispod 75 % BDP-a (Europska komisija, 2017b: 94).

20

Zemlja se suočava s jednom od najnižih stopa participacije na tržištu rada u Europskoj uniji, što pogotovo pogađa mlade ljude (vidi tablicu 1).<sup>3</sup> Osim visoke nezaposlenosti i niske participacije na tržištu rada, neadekvatnost socijalnih mjera i usluga pridonosi visokim razinama siromaštva i socijalne isključivosti (Europska komisija, 2015a: 66).<sup>4</sup> Na bodovnoj ploči Europske komisije za ključne socijalne i pokazatelje zapošljavanja Hrvatska, zajedno s Grčkom, Ciprom, Portugalom, Španjolskom i Italijom, spada u grupu zemalja koje se suočavaju sa značajnim socijalnim izazovima (Europska komisija, 2015c).

Negativni ekonomski trendovi tijekom i nakon krize rezultirali su nepovoljnim kretanjima na tržištu rada. Slaba uspješnost tržišta rada i dalje predstavlja izazov. Prema Eurostatu (2017v), zaposlenost je malo porasla u razdoblju prije krize; no bilježi neprekidne negativne trendove nakon 2008. (64,9 %), dosegnuvši najnižu razinu od 57,2 % (2013.), dok je u 2014. započeo lagan oporavak (50,2 %).<sup>5</sup>

---

3 Osim nezaposlenosti glavni razlozi niske participacije na tržištu rada radno sposobnog stanovništva su rano umirovljenje i potom obrazovanje (Tomić, 2015: str. 25).

4 Pojedinaac koji je izgubio posao i postao nezaposlen ima pravo na novčanu naknadu u razdoblju od 90 do najviše 450 dana. Novčana naknada za nezaposlene u prvih 90 dana iznosi 70 % osnovice plaće, a u preostalom razdoblju 35 % osnovice (Bejaković, 2015: str. 115).

5 Pad zaposlenosti najviše se osjetio u privatnom sektoru. U razdoblju od 2008. do 2014. godine zaposlenost u privatnim tvrtkama opala je za 15 %, dok je u obrtima i slobodnim profesijama pad bio 25 %. S druge strane, u javnom sektoru zabilježen je rast zaposlenosti od 3 % (Tomić, 2015: str. 34).

Prema Eurostatu (2017r), Hrvatska neprekidno bilježi visoke stope nezaposlenosti s tendencijom rasta između 2009. (9,2 %) i 2013. (17,3 %).

Tablica 1: Participacija na tržištu rada, siromaštvo i socijalna isključivost u Hrvatskoj

Kategorija	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
<b>Participacija na tržištu rada</b>									
Stopa zaposlenosti	64,9	64,2	62,1	59,8	58,1	57,2	59,2	60,6	61,4
Rast zaposlenosti	3,8	-0,7	-3,8	-3,9	-3,6	-2,6	2,7	-	-
Stopa nezaposlenosti	8,6	9,3	11,8	13,7	15,8	17,4	17,2	16,1	13,4
Stopa dugoročne nezaposlenosti	5,3	5,1	6,6	8,4	10,2	11,0	10,1	10,2	6,6
Stopa nezaposlenosti mladih (mlađih od 25 godina)	23,6	25,4	32,3	36,6	42,2	49,9	44,9	42,3	31,8
Stopa aktivnosti (od 15. do 64. godine)	65,6	65,5	65,3	63,7	63,1	64,1	66,3	66,7	71,4
Mladi koji nisu zaposleni, ne obrazuju se niti osposobljavaju (dob 15–24)	11,6	13,4	15,7	16,2	16,6	19,6	19,3	18,1	16,9
<b>Siromaštvo i socijalna isključivost</b>									
Osobe u riziku od siromaštva i socijalne isključivosti	-	-	31,1	32,6	32,6	29,9	29,3	29,1	27,9
Stopa rizika od siromaštva	-	-	20,6	20,9	20,4	19,5	19,4	20,0	19,5
Stopa rizika od teške materijalne deprivacije	-	-	14,3	15,2	15,9	14,7	13,9	13,7	12,5
Osobe koje žive u kućanstvima s vrlo niskim intenzitetom rada (mlađi od 60 godina)	-	-	13,9	15,9	16,8	14,8	14,7	14,4	13,0

Izvor: Eurostat 4. 7. 2017. (kompilacija autora)

Međutim, obrnuti trend postao je vidljiv 2015. godine kada je nezaposlenost pala na 16,1 %. Prema Jesenskim prognozama Europske komisije iz 2017. očekuje se da će u 2017. nezaposlenost nastaviti padati do 11,1 %, a u 2018. godini do 9,2 %. Radi usporedbe može se spomenuti da je među PRECARIR zemljama samo Grčka zabilježila jači porast nezaposlenosti i

dosegla višu razinu nezaposlenosti (27,3 % u 2013.). Nadalje, podaci Eurostata (2017s) pokazuju da Hrvatska spada među zemlje EU-a s najvišom nezaposlenosti mladih (u dobi od 15-24 godine). Ona raste od 2008. (23,7 %) i dosegla je najvišu razinu od 50 % 2013. (polovicu su činili dugoročno nezaposleni), dok su pozitivni znakovi postali vidljivi 2014. (45,5 %).<sup>6</sup> To je rezultat raznih mjera poduzetih kako bi se riješio problem nezaposlenosti mladih od kojih su neke dio Implementacijskog plana Garancije za mlade.<sup>7</sup> Među zemljama PRECARIR-a samo je Grčka zabilježila više, ali također padajuće, razine nezaposlenosti mladih (52,4 % u 2014. godini).

Ova studija sastoji se iz dva glavna dijela. Prvi dio, koji se uglavnom temelji na *desk* istraživanju zakonodavnih, statističkih, akademskih te izvora iz medija, analizira karakteristike hrvatskog tržišta rada, a fokus je na nestandardnom ili prekarnom radu. U njemu se prvenstveno raspravlja o pitanjima koja se odnose na institucionalizirane oblike nestandardnog rada u Hrvatskoj. Drugi dio većinom se zasniva na intervjuima s predstavnicima socijalnih partnera kao i s relevantnim stručnjacima (ukupno 16 intervjuja). U njemu se analiziraju podaci o nestandardnom radu u Hrvatskoj specifični za pojedine sektore (graditeljstvo, metalna industrija, trgovina na malo i javno zdravstvo), kao i strategije hrvatskih socijalnih partnera prema takvom radu. Zbog neadekvatne organiziranosti socijalnih partnera u području privremenog agencijskog rada kao sektora, problemi koji se odnose na ovaj sektor nisu zastupljeni u posebnom poglavlju, nego se o njima raspravlja u cijeloj studiji.

---

6 Od svih zemalja članica EU-a, stopa nezaposlenosti žena i dalje je izuzetno problematična u Hrvatskoj i Slovačkoj (Europska komisija, 2015c: str. 13).

7 Garancija za mlade sadrži cjelovit opis reformi i mjera koje treba sprovesti kako bi se olakšao prijelaz mladima od obrazovnog sustava do zapošljavanja i kako bi se uspostavio sustav Garancije za mlade.

---

# PREKARNI RAD U HRVATSKOJ

---

# PREKARNI RAD U HRVATSKOJ

## Razvoj zakonodavstva

### *Postupno povećanje fleksibilnosti u Zakonu o radu*

25

Zakon o radu (NN 93/14) najvažniji je zakonodavni akt koji upravlja zapošljavanjem u Hrvatskoj u njegovim različitim oblicima, uključujući ne-standardno zapošljavanje.<sup>8</sup> Normativna regulacija zapošljavanja dopunjena je brojnim dodatnim aktima, koji utječu na zapošljavanje i uglavnom se odnose na funkcioniranje državnih i javnih službi. Važeći Zakon o radu je opsežan zakonski akt koji se sastoji od 235 članaka koji se bave problemima poput individualnih odnosa u zapošljavanju, kolektivnih radnih odnosa, sudjelovanjem zaposlenika u odlučivanju itd. U prošlosti

---

8 Prema važećem Zakonu o radu (NN 93/14), standardni ugovor o radu je ugovor s punim radnim vremenom (40 sati tjedno) na neodređeno vrijeme. Socijalno i zdravstveno osiguranje plaća poslodavac. Mirovinski sustav omogućuje davanje mirovina svim radnicima koji napune potrebne godine starosti za umirovljenje i koji su uplaćivali doprinose više od 15 godina. Od 2008. zakonom je utvrđena minimalna plaća, a izračunava se uzimanjem prosječne plaće kao indikatora i stopa BDP-a u prethodnoj godini (337 eura neto u 2017.). Otkazni rok je od dva tjedna do tri mjeseca ovisno o vremenu provedenom kod poslodavca. Pravo na godišnji odmor u trajanju od četiri do šest tjedana godišnje ovisi o dobi zaposlenika i godinama staža. Žena ima pravo na roditeljski dopust tijekom trudnoće i poslije rođenja djeteta, 45 dana prije očekivanog datuma poroda i može ostati na dopustu godinu dana od djetetova rođenja. Po isteku obveznog roditeljskog dopusta (28 dana prije rođenja do navršenih 6 mjeseci starosti djeteta), pravo roditeljskog dopusta može se dodijeliti djetetovu ocu. Prosječna mjesečna neto primanja na nacionalnoj razini i u različitim sektorima prikazana su u tablicama 2. i 3.

se raspravljalo o podjeli Zakona o radu na Zakon o radnim odnosima i Zakon o kolektivnim pravima iz radnih odnosa upravo zbog njegova opsega (Butković, Samardžija, Tišma, 2012:51).

Zakon o radu definira dvije vrste ugovora o radu s obzirom na njihovo trajanje: ugovore na neodređeno i na određeno vrijeme, koji su definirani kao iznimka. Prema statističkom ljetopisu Republike Hrvatske za 2015. godinu bilo je ukupno 1,335.364 zaposlenih (DZS, 2016). Broj ljudi zaposlenih kod pravnih osoba bio je 1,017.797. Od tog broja, 858.487 (84,4 %) bilo je zaposleno na osnovu ugovora na neodređeno vrijeme, 153,102 (15 %) radili su na osnovu ugovora na određeno vrijeme, a 6.208 (0,06 %) na osnovu ugovora o stručnom osposobljavanju (*ibidem*). Osim zapošljavanja na osnovu ugovora na neodređeno i određeno vrijeme, moguće je raditi i na osnovu ugovora izvan radnog odnosa, primjerice, na osnovu ugovora o djelu, autorskih i studentskih ugovora. Ovi alternativni oblici rada nisu regulirani Zakonom o radu i ne predstavljaju radni odnos. Stoga spadaju u visoko prekarne oblike rada s obzirom na visinu primanja, prava na socijalno osiguranje, sigurnost posla, dostupnost obrazovanja i ostale radne uvjete.

26

U razdoblju nakon pristupanja Hrvatske Europskoj uniji (1. srpnja 2013. godine), mjere aktivne politike zapošljavanja ojačane su i nastavila se njihova harmonizacija u skladu sa Strategijom Europa 2020. i strateškim dokumentima EU-a u području zapošljavanja. U prosincu 2014., Vlada je usvojila Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. – 2017. godine (VRH, 2014a). Ovaj dokument predviđa potporu za zaposlene na fleksibilnim ugovorima o radu kao jednu od mjera unutar prioritarnog područja kojim se povećava konkurentnost.

Prvi Zakon o radu u Hrvatskoj donesen je 1996. godine i od tada je bio mijenjan ili dopunjavao šest puta. Godine 2003., na inicijativu poslodavaca uvedeni su amandmani na Zakon o radu koji su donijeli veću fleksibilnost tržišta rada. Većina sindikata žestoko je kritizirala te promjene (Bagić, 2010: 23).

Amandmani iz 2003. prvi put su uveli instituciju privremenog agencijskog rada, što se smatralo najvažnijom promjenom. Amandmani su također uveli rad od kuće, koji je morao biti plaćen jednako kao i rad u sjedištu poslodavca. Promjene iz 2003. specificirale su da plaće treba uvijek razumjeti kao bruto plaće sa svim doprinosima, što je naišlo na neodobravanje kod nekih poslodavaca (*ibidem*). Uvjeti za sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme su ublaženi što je rezultiralo povećanjem zapošljavanja na određeno vrijeme od 2003. naovamo (Intervju s Ministarstvom rada, 2015.). Izračuni plaća i otpremnina definirani su kao relevantni do-

kumenti u slučaju ovrhe, što zaposlenicima olakšava ostvarivanje njihovih prava. Otkazni rokovi u slučajevima redovitih otkaza i dalje ovise o duljini radnog odnosa kod istog poslodavca, ali su prepolovljeni sa šest na tri mjeseca u slučajevima zaposlenja duljeg od 20 godina. Isto tako, otpremnina je ograničena na maksimalno šest prosječnih plaća ukoliko nije drukčije određeno kolektivnim ugovorom (Babić i dr., 2003). Kao posljedica promjena uvedenih 2003. indeks zakonske zaštite zaposlenja bio je smanjen sa 3,58 na 2,76 (Bagić, 2010: 226; Matković, 2013: 93).

Krajem 2009. godine, nakon godinu i pol dana pregovaranja sa socijalnim partnerima, usvojen je novi Zakon o radu. Novi elementi u Zakonu o radu primarno su se odnosili na usklađivanje (harmonizaciju) s pravnom stečevinom EU-a jer to ranije nije bilo završeno. Novi je Zakon usklađen sa smjernicama koje se bave: organizacijom radnog vremena, radom u nepunom radnom vremenu, radom na određeno vrijeme, kolektivnim otkazima, zaštitom radničkih prava u slučaju transfera tvrtke, roditeljskim dopustom, ravnopravnošću spolova, profesionalnom obukom, radnim uvjetima, zaštitom mladih na radu, kao i sudjelovanjem radnika u odlučivanju na europskoj razini (Gotovac, 2010: 11). Među najvažnijim promjenama bila je mogućnost fleksibilnije organizacije radnog vremena, posebno za radnike u smjenama (Intervju s Ministarstvom rada, 2015). Zakon o radu iz 2009. usklađen je sa zahtjevima sindikata, a u vezi s ograničenom primjenom ugovora na određeno vrijeme povezujući ih s poslodavcem, a ne kao ranije s poslom koji zaposlenik obavlja. Važan novi element, također u skladu sa zahtjevima sindikata, bila je obveza poslodavaca da bilježe radno vrijeme njihovih zaposlenika što olakšava položaj zaposlenika u slučajevima radnih sporova o radnom vremenu (*ibidem*). Poslodavci su imali koristi od bolje regulacije zapošljavanja na nepuno radno vrijeme. Naime, Zakon o radu propisuje da se doprinosi na plaće radnika sa nepunim radnim vremenom trebaju izračunavati proporcionalno radnom vremenu, a ne, kao ranije, da su isti kao za radnike s punim radnim vremenom (Novaković, 2013b: 41).

Međutim, osim harmonizacije s pravnom stečevinom, Zakon o radu iz 2009. sadržavao je vrlo malo novih elemenata. Mnogi komentatori slažu se da je 2009. Hrvatska propustila priliku uvesti konkretnije reforme tržišta rada i u tome je nastavila zaostajati za drugim zemljama Središnje i Istočne Europe (Bagić, 2010: 229; Gotovac, 2010: 15; Kunovac, 2014: 2). Zakon o radu izmijenjen je i 2011. godine, ali opet s jedinom svrhom završetka harmonizacije s pravnom stečevinom EU-a (Novaković, 2013b: 37). Stoga ne iznenađuje da su Europska komisija i međunarodne financijske institucije ukazale na činjenicu da hrvatsko radno zakonodavstvo predviđa dugotrajne i komplicirane procedure otkaza (World Bank, 2011: 3; Europska komisija, 2013: 19).



Kao odgovor na krizu Vlada je 2010. usvojila Program gospodarskog oporavka, zajedno s detaljnim planom aktivnosti (VRH, 2010a; 2010b). Promjene u radnom zakonodavstvu bile su među glavnim elementima ovog programa i njihov je cilj bio kreiranje dinamičnijeg i fleksibilnijeg tržišta rada s povećanom stopom participacije radne snage. Stoga je, početkom 2013., Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava iniciralo proces usvajanja novog Zakona o radu s ciljem omogućavanja veće fleksibilnosti na tržištu rada i uvođenja noviteta u neke oblike zapošljavanja, posebno vezano uz zapošljavanje u nepunom radnom vremenu, sezonsko zapošljavanje i privremeni agencijski rad (Ministarstvo rada Republike Hrvatske, 2013). Kao i sve prethodne inicijative i ova je potekla od Ministarstva rada. Socijalni partneri bili su uključeni u pregovore o predloženim promjenama i pridonijeli su kvaliteti zakonodavstva formuliranjem njihovih stajališta o predloženim rješenjima.<sup>9</sup> Međutim, njihove su pozicije bile toliko polarizirane da je za određena pitanja bilo iznimno teško pronaći kakav takav kompromis. Ministarstvo je poticalo poslodavce i sindikate na formuliranje argumenata iz perspektive druge strane. Nažalost, ovaj pristup čiji je cilj bio postići minimalnu razinu konsenzusa, pokazao se neuspješnim jer je objema stranama bilo vrlo teško odmaknuti se od njihovih očekivanih tradicionalnih stajališta (Intervju s Ministarstvom rada, 2015). Stoga ne iznenađuje da se ni sindikati niti poslodavci nisu složili s konačnom verzijom zakona.

28

Za poslodavce promjene Zakona o radu nisu bile dovoljno poticajne. Nisu donosile željenu razinu fleksibilnosti koja bi većem broju radnika omogućila ulazak na tržište rada te kasniji prelazak iz nestandardnog u standardno zaposlenje (Intervju s Pravnim odjelom HUP-a, 2015). Nadalje, poslodavci su tvrdili da su promjene neadekvatne s obzirom na dubinu ekonomske krize (Lisjak, 2014). Uz zahtjev za vanjskom fleksibilnošću, poslodavci su priželjkivali zakonodavstvo koje će omogućiti više unutarnje fleksibilnosti na razini tvrtke. U tom kontekstu žalili su se kako je prebacivanje radnika, u skladu s njihovim kvalifikacijama, na različita radna mjesta unutar iste tvrtke vrlo teško (Novaković, 2013b: 41). Za sindikate su te zadnje promjene Zakona o radu bile nepotrebne jer su tvrdili da je hrvatsko zakonodavstvo već ranije bilo usklađeno s pravnom stečevinom Europske unije. Sindikati su također tvrdili da je novim Zakonom o radu ravnoteža između fleksibilnosti za poslodavce i zaštite za radnike poremećena u korist poslodavaca (Intervju s Tajništvom SSSH-a, 2015).

---

9 Predstavnici agencija za privremeno zapošljavanje također su bili konzultirani. Oni su vodili koordinaciju unutar Hrvatske udruge poslodavaca, koja je iznijela svoja stajališta o predloženoj legislativi (Intervju s Adecco Hrvatska, 2015).

Promjene inicirane 2013. godine implementirane su u dvije faze. Prvo su, u siječnju 2013., napravljene neke manje promjene s ciljem finaliziranja harmonizacije s pravnom stečevinom EU-a. Kao dio ovih promjene, agencijama je bilo dopušteno obavljati aktivnosti vezane za zapošljavanje (dodatak na su-potpisivanje) što je pojednostavilo njihov rad. Osim toga, agencije su se obvezale Ministarstvu rada redovito dostavljati statističke informacije o svojim aktivnostima (Novaković, 2013a). Drugo, nakon dugih konzultacija sa socijalnim partnerima u srpnju 2014. usvojen je novi Zakon o radu, koji je uveo konkretnije promjene koje su smanjile indeks zakonske zaštite zaposlenja s 2,55 na 2,28 (HNB, 2014:17).<sup>10</sup> Moglo bi se, međutim, ustvrditi da su uvedene promjene samo produbile segmentaciju na hrvatskom tržištu rada jer je standardno zapošljavanje ostalo nefleksibilno (Brkić, 2015).<sup>11</sup> Novi Zakon o radu donosi sljedeće važne novine:

- *Nejednak raspored radnih sati*

Poslodavac ima pravo izmijeniti radno vrijeme zaposlenika u skladu s tekućim potrebama posla. U tom slučaju poslodavac mora obavijestiti radnika o njegovu obrascu radnih sati najmanje tjedan dana unaprijed. Ograničenja nejednakog radnog vremena su da takav rad ne može trajati manje od mjesec dana niti dulje od godinu dana<sup>12</sup> te da maksimalno radno vrijeme jednog zaposlenika ne bi trebalo prijeći 50 sati na tjedan ili 180 sati na godinu, uključujući i prekovremeni rad. Dulja radna razdoblja mogu se ugovoriti kolektivnim ugovorima, u kojem slučaju rad ne smije premašiti 60 sati tjedno u bilo kojem razdoblju od šest uzastopnih mjeseci ili 250 sati godišnje (čl. 65-66).<sup>13</sup>

---

10 Kao posljedica toga, preporuke Europske komisije koje su se odnosile na hrvatski Nacionalni program reformi 2015. i Program konvergencije RH za razdoblje 2015. - 2018., manje su pozornosti posvetile tržištu rada, što se može tumačiti kao pozitivan signal. Međutim, bilo je rečeno da bi Hrvatska trebala „povećati poticaje za nezaposlene da prijeđu u područje zaposlenosti“, što se može interpretirati kao poticaj na daljnji razvitak fleksibilnih oblika rada.

11 Do sličnog je zaključka došla i Alka Obadić, koja promatra situaciju na široj europskoj razini (2013).

12 Ograničenja nejednakog rasporeda radnih sati pokazala su se problematičnima u praksi jer su mnogi poslodavci željeli primijeniti ovaj režim u kraćim vremenskim razdobljima (Intervju s Ministarstvom rada, 2015)

13 Iz perspektive sindikata, primarni problem s ovom klauzulom leži u neadekvatnim ograničenjima u dnevnome radu. Naime, Zakon o radu samo propisuje da radnik u razdoblju od 24 sata ima pravo na dnevni odmor u trajanju od minimalno 12 uzastopnih sati (čl. 74). U praksi to znači da se od radnika može tražiti da radi 12 sati dnevno tijekom četiri uzastopna dana ukoliko to poslodavac zatraži (Intervju sa Tajništvom SSSH, 2015). Iz perspektive poslodavaca to je dobrodošla promjena. Ranije su, zbog rigidnosti rasporeda radnih sati, mnogi poslodavci plaćali kazne jer su zahtijevali prekovremeni rad dulji od zakonski dopuštenog maksimuma (Intervju s Ministarstvom rada, 2015).

- ***Ukupni fond radnih sati***

Nejednak raspored radnih sati po kolektivnom ugovoru može se također regulirati kao ukupan fond radnih sati tijekom razdoblja nejednake raspodjele radnog vremena. U tom slučaju nema specifičnih ograničenja radnog vremena, uključujući prekovremeni rad, osim činjenice da ukupan fond radnih sati ne bi trebao prijeći prosjek od 45 sati tjedno unutar razdoblja od četiri mjeseca (čl. 66).<sup>14</sup>

- ***Zapošljavanje na određeno vrijeme***

Predstavljena je mogućnost sklapanja ugovora na određeno radno vrijeme za razdoblje dulje od tri godine (čl. 12).

- ***Nepuno radno vrijeme***

Uz plaće i naknade na plaće i sva druga materijalna prava radnika zaposlenih na nepuno radno vrijeme moraju se regulirati u skladu s radnim vremenom (čl. 62).

- ***Dodatni ugovor o radu***

Radnik koji kod jednog poslodavca radi puno radno vrijeme (čl. 61) ili kod više poslodavaca nepuno radno vrijeme, što ukupno čini puno radno vrijeme (čl. 62), može sklopiti dodatni ugovor o radu s drugim poslodavcem u maksimalnom trajanju od 8 sati tjedno, tj. do 180 sati godišnje.<sup>15</sup>

- ***Privremeni agencijski rad***

Zakon predviđa mogućnost dogovaranja nepovoljnijih radnih uvjeta za agencijske radnike od onih za redovne radnike i to putem kolektivnog pregovaranja (čl. 46). Rok u kojem privremeni agencijski radnik može biti zaposlen na istoj vrsti posla kod određenog poslodavca produžen je na tri godine (čl. 48).<sup>16</sup>

---

14 Ovu su mogućnost snažno zagovarali poslodavci. Međutim, do sada je usvojena u samo četiri kolektivna ugovora (Intervju s Ministarstvom rada, 2015).

15 Sindikati se protive ovoj odredbi jer je vide kao zamjenu za neuspjeli vladin pokušaj da donese Zakon o privremenim i povremenim poslovima, koji su socijalni partneri odbili 2013. godine (Intervju s Tajništvom NHS-a, 2015). Detalje o nacrtu Zakona o privremenim i povremenim poslovima vidi u sljedećem dijelu.

16 Sindikati su prosvjedovali protiv olakšanih mogućnosti zapošljavanja agencijskih radnika, tvrdeći da se prijelaz agencijskih radnika u sustav standardne zaposlenosti ne prati i ne potiče (Intervju s Tajništvom SSSH-a, 2015)

- **Upućeni radnici**

Zakon uvodi mogućnost upućivanja radnika u neku tvrtku povezanu s poslodavcem na razdoblje od maksimalno šest uzastopnih mjeseci (čl. 10). Ako se radnik šalje u povezanu tvrtku u inozemstvo, maksimalno trajanje takvog zaposlenja je dvije godine (čl. 18).

- **Otkazni rok**

Otkazni rok teče i za vrijeme privremene nesposobnosti za rad, godišnjeg odmora ili plaćenog dopusta. U takvim slučajevima otkazni rok je maksimalno šest mjeseci od dana uručenja odluke o otkazu (čl. 121).

- **Sudski raskid ugovora o radu**

Ako sud utvrdi nezakonitost otkaza od strane poslodavca, a radniku nije prihvatljivo nastaviti radni odnos, sud će radniku/ici dosuditi naknadu štete u iznosu od najmanje tri, a najviše osam propisanih ili ugovorenih mjesečnih plaća koje su radniku isplaćene tijekom prethodna tri mjeseca. Ranije su takvi radnici imali pravo na najviše 18 plaća (čl. 125).

- **Odvojeno mjesto rada**

Poslodavci više nisu obvezni obavijestiti inspekciju rada o sklapanju ugovora kod kojeg zaposlenik ima odvojeno mjesto rada.

31

Tablica 2: Prosječna mjesečna neto primanja prema NOC 2007 u kunama:

Sektor	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
Građevinarstvo	4 397	4 412	4 380	4 430	4 442	4 446	4 584	4 678
Metalna industrija*	4 715	4 779	4 910	5 504	5 029	4 871	4 999	5 093
Maloprodaja	3 969	4 017	4 103	4 165	4 190	4 235	4 289	4 353
Javno zdravstvo	6 214	6 342	6 368	6 463	6 442	6 438	6 139	6 474
Nacionalna razina	5 161	5 271	5 329	5 429	5 469	5 507	5 529	5 650

Izvor: Državni zavod za statistiku RH (podatke prikupili autori)

\* Proizvodnja osnovnih metala; proizvodnja gotovih metalnih proizvoda osim strojeva i opreme; proizvodnja strojeva i opreme; proizvodnja motornih vozila, prikolica i poluprikolica; proizvodnja druge transportne opreme; ostala prerađivačka industrija; popravak i instaliranje strojeva i opreme (prema NOC 2007).

Tablica 3: Prosječna isplaćena neto primanja prema NOC 2007 u eurima

Sektor	2008	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.
Građevinarstvo	586,27	588,27	584,00	590,67	592,27	592,80	611,20	623,73
Metalna industrija*	628,67	637,20	654,67	733,87	670,53	649,47	666,53	679,06
Maloprodaja	529,20	535,60	547,07	555,33	558,67	564,67	571,86	580,40
Javno zdravstvo	828,53	845,60	849,07	861,73	858,93	858,40	818,53	863,20
Nacionalna razina	688,13	702,80	710,53	723,87	729,20	734,27	737,20	753,33

Izvor: Državni zavod za statistiku RH (podatke prikupili autori)

\*Proizvodnja osnovnih metala; proizvodnja gotovih metalnih proizvoda osim strojeva i opreme; proizvodnja strojeva i opreme; proizvodnja motornih vozila, prikolica i poluprikolica; proizvodnja druge transportne opreme; ostala prerađivačka industrija; popravak i instaliranje strojeva i opreme (prema NOC 2007).

### ***Dodatno zakonodavstvo koje se odnosi na fleksibilnost tržišta rada***

Kada se govori o fleksibilnosti na tržištu rada, važno je spomenuti Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata, koji je stupio na snagu 2012., a izmijenjen je 2014. i 2015. godine (NN 93/14, 26/15). Ovaj je Zakon ukinuo stavku Zakona o radu koja je regulirala produljenu primjenu kolektivnih ugovora, ograničavajući tako primjenu na tri mjeseca nakon isteka kolektivnog ugovora. Kao takav, Zakon o reprezentativnosti pridonio je poništenju i ponovnom pregovaranju brojnih kolektivnih ugovora, što se odrazilo i na nestandardni ili prekarni rad. Naime, sindikati su ranije bili u mnogo boljem položaju pri kolektivnom pregovaranju jer su postojeći kolektivni ugovori bili valjani do donošenja novih (Butković et al., 2014).

2012. godine Zakon o poticanju zapošljavanja (NN 57/12, 120/12, 16/17) proširio je krug ljudi koji mogu imati koristi od mjere stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, koja je prvi put stupila na snagu 2010. unutar Zakona o radu. Zakon o poticanju zapošljavanja propisuje da će država platiti plaće i naknade poslodavcima koji obučavaju mlade ljude (do 35 godina starosti) sa sveučilišnom diplomom, a koji na ovaj način mogu steći 12-mjesečno radno iskustvo (čl. 6). Prema istom principu, plaće i naknade će država plaćati za mlade sa završenom

srednjom školom u obrtničkim zanimanjima u razdoblju od 24 do 36 mjeseci. Od 2014. mjera stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa inkorporirana je u Garanciju za mlade koja se financira iz Socijalnog fonda EU-a.

Od svih novih sudionika u mjerama aktivne politike tržišta rada 2014. godine, 47,5 % bilo je pokriveno mjerom stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa (vidi tablicu 4).<sup>17</sup> U rujnu 2014., Hrvatski zavod za zapošljavanje snizio je kriterije za sudionike, a od siječnja 2015. njihova financijska naknada bila je podignuta sa 1,600 kuna (208 eura) na 2,400 kuna (312 eura).<sup>18</sup> Tako je trenutno ova financijska naknada otprilike na razini minimalne plaće (322 eura).<sup>19</sup> Zakon o poticanju zapošljavanja također je uveo mogućnost rada za vrijednosne kupone u poljoprivredi (čl. 9-13), što omogućuje dnevni rad u tom sektoru.<sup>20</sup>

Tablica 4: Korisnici mjere stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa (2010. - 2016.)

Korisnici	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.
Aktivni korisnici početkom godine	-	491	4 127	4876	13 776	13 897	18 307
Novi korisnici tijekom godine	448	4 760	5 456	14 445	14 263	18 597	15 059
Ukupni broj korisnika u godini	448	5 251	9 583	19 321	28 039	32 494	33 366

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Ministarstvo rada 2013. izradilo je nacrt Zakona o povremenim i privremenim poslovima (slično njemačkom zakonodavstvu o 'mini poslovima'). Namjera ovog zakona bila je regulirati povremene i privremene poslove poput pomoći u kućanstvu, koji se danas gotovo u cijelosti obavljaju kao dio neformalnog gospodarstva. Nakon nekoliko mjeseci pregovaranja, Ministarstvo je odustalo od ovog zakona zbog snažnog protivljenja sindikata, koje su poduprli i poslodavci. Glavna bojazan sindikata bila je

17 U 2014., Hrvatska je lansirala 11 novih mjera aktivne politike tržišta rada unutar paketa Mladi i kreativni, koji sada uključuje potpore za zapošljavanje i samozapošljavanje, obuku i specijalizaciju, stažiranje, rad u zajednici i očuvanje radnih mjesta (Europska komisija, 2015c: 37). Iste godine više od 10 % nezaposlenih sudjelovalo je u mjerama aktivne politike tržišta rada, što je znatno više nego prije krize (Tomić, 2015: 37).

18 Vidi Europska komisija, 2015a, str. 68.

19 Od samog početka sindikati su prosvjedovali protiv ove mjere, tvrdeći da ona dokida utvrđenu cijenu rada (Butković, Samardžija i Tišma, 2012).

20 Sindikati tvrde da je od uvođenja ove zakonske mogućnosti broj sezonskih radnika u poljoprivredi drastično smanjen (Intervju s Tajništvom NHS-a, 2015).

da će taj zakon otvoriti vrata rušenju uspostavljenih radnih standarda. Naime, nacrt Zakona nije definirao koji su to točno povremeni i privremeni poslovi, što bi značilo da bi se postupno brojni poslovi koje trenutno obavljaju radnici u stalnom radnom odnosu mogli premjestiti u ovu domenu (Intervju s Tajništvom NHS-a, 2015).

Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta (NN 93/14) usvojen je 2014. On promovira fleksibilnost na tržištu rada nudeći financijske potpore poslodavcima koji su u teškom položaju na tržištu, a koji su bili prisiljeni privremeno skratiti radno vrijeme svojih djelatnika zaposlenih na puno radno vrijeme. Za broj radnih sati koji su skraćeni (čl. 8) takvi poslodavci iz državnog proračuna primaju razmjerni iznos minimalne plaće koji moraju isplatiti takvim radnicima. Kako bi se smanjila segmentacija tržišta rada, što naročito pogađa mlade, 2014. uvedene su i promjene Zakona o doprinosima (NN 143/14, 115/16). Prema tim promjenama poslodavac koji zaposli mladog radnika (do 30 godina) na neodređeno vrijeme oslobođen je plaćanja doprinosa na plaću toga radnika za razdoblje od pet godina (Zuber, 2015).<sup>21</sup>

## Oblici i učestalost prekarnog rada u hrvatskom gospodarstvu

### *Trendovi u uvjetima rada i prekarnog zapošljavanja*

Od 2010. do 2016. u Hrvatskoj je zabilježen značajan rast broja zaposlenika s ugovorom sklopljenim na određeno radno vrijeme (privremeno zaposlenih). Prema Eurostatu (2017p), udio tih zaposlenika u ukupnom broju zaposlenih povećao se sa 12,3 % u 2005. godini na 22,2 % u 2016. godini. U usporedbi s drugim PRECARIR zemljama, Hrvatska bilježi najveći porast, slijede je Mađarska i Slovačka, a u manjoj mjeri Poljska i Republika Češka, dok je stopa ostalih PRECARIR zemalja bila donekle konstantna tijekom navedenog razdoblja ili se čak malo smanjila. Hrvatska se 2016. godine pozicionirala iznad prosjeka EU28 (22,2 % naspram 14,2 %), dok je u usporedbi s ostalim PRECARIR zemljama zauzela mjesto iza Poljske (27,5 %), a slijedila ju je Slovenija, čija je stopa najbliža hrvatskoj i iznosila je 16,9 % (Eurostat, 2017p).

---

21 Opće smanjenje poreznih opterećenja nužno je kako bi Hrvatska poboljšala svoju konkurentnost, zadržala postojeća i otvorila nova radna mjesta te privukla nova ulaganja (Šimurina, 2015:145).

Udio mladih ljudi (15 do 29 godina) koji rade na osnovu ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj se povećao sa 28,8 % u 2005. na 51,4 % u 2016. te se u ovom području bilježi kontinuirani porast još od vremena prije krize (Eurostat, 2017q). Među ostalim PRECARIR zemljama, Slovačka i Republika Češka imale su slični porast u toj kategoriji, dok su neke zemlje (Latvija, Litva) zabilježile čak i trend smanjivanja (Eurostat, 2017q). Hrvatska se 2016. pozicionirala iznad prosjeka EU28 (51,4 % u usporedbi sa 32,5 %) te se zajedno sa Slovenijom (51,8 %) i Poljskom (53,3 %) svrstala u grupu PRECARIR zemalja s najvišim postotkom u ovoj kategoriji.

Nasuprot trendu povećanja broja ugovora na određeno vrijeme (što ukazuje na promjenu prema većoj fleksibilnosti), broj ljudi zaposlenih na nepuno radno vrijeme u Hrvatskoj bilježi pad. Od 2005., kada je iznosio 7,6 %, pao je na 5,6 % u 2016., iako je u međuvremenu bilo i nekih oscilacija (Eurostat, 2017m). U usporedbi s drugim zemljama PRECARIR projekta, treba napomenuti da je u Poljskoj zabilježen sličan pad, dok većina drugih zemalja bilježi porast takvih ugovora. U usporedbi s prosjekom 28 članica EU-a u 2016. godini (19,6 %), Hrvatska je imala jednu od najnižih stopa ovakvih ugovora (5,6 %), slično Mađarskoj (4,8 %) i Slovačkoj (5,8 %), dok su najviše stope zabilježene u Estoniji (9,9 %) i Grčkoj (9,8 %). Međutim, vidljivo je da su sve PRECARIR zemlje imale znatno niže prosjeke zapošljavanja na nepuno radno vrijeme u ukupnom zapošljavanju od prosjeka EU28 (*ibidem*).

35

Udio zapošljavanja na nepuno radno vrijeme koje nije izbor zaposlenika u ukupnom zapošljavanju na nepuno radno vrijeme povećao se u Hrvatskoj sa 22,5 % u 2005. na 30,7 % u 2016. godini (Eurostat, 2017i), čime Hrvatska premašuje prosjek EU-a (27,7 % u 2016. godini). Među PRECARIR zemljama, u 2016. godini, najniže stope u ovoj kategoriji zabilježene su u Estoniji (10,1 %), Sloveniji (14,1 %) i Češkoj Republici (14,2 %), dok su najviše bile u Grčkoj (72 %), Bugarskoj (58,7 %) i Rumunjskoj (57,8 %).

Što se tiče broja zaposlenih koji su radili dodatni posao (iskazano u tisućama, godišnji prosjek), u 2016. Hrvatska je zabilježila 17,1 tisuća takvih radnika i prema ovom pokazatelju smjestila se na dnu popisa PRECARIR-a zajedno s Bugarskom (Eurostat, 2017c). U razdoblju između 2005. i 2016. broj ljudi u Hrvatskoj s dodatnim poslom fluktuirao je i od izbijanja krize opadao.

S obzirom na radne sate zaposlenih na puno i nepuno radno vrijeme u Hrvatskoj, oba parametra zabilježila su mali pad u razdoblju posljednjih 10 godina i 2016. bili su blizu prosjeka EU28. Zaposleni na puno radno vrijeme 2005. radili su prosječno 42,4 sata tjedno (Eurostat, 2017g), a oni na nepuno 22,3 sata (Eurostat, 2017h). U 2016. godini, zaposleni na puno radno vrijeme radili su 40,8 sati, a oni na nepuno 19,6 sati tjedno.



Broj samozaposlenih smanjio se od 2010. godine. To se može pripisati utjecaju krize, koja je brojne samozaposlene pojedince ostavila bez posla (Eurostat, 2017n). Isti trend nije uočljiv na razini prosjeka EU28. Broj privremenih agencijskih radnika pokazuje trend rasta, iako je 2013. zabilježen lagan pad (Eurostat, 2017u). Važno je napomenuti da je fluktuacija radne snage na hrvatskom tržištu rada relativno ograničena, jer godišnje tek oko 20 % radnika promijeni svog poslodavca (Intervju s HUP-om, 2015).

## *Oblici prekarnog zapošljavanja*

### *Rad na određeno vrijeme*

Rad na određeno vrijeme najčešći je oblik nestandardnog ili prekarnog zapošljavanja. U inicijalnim godinama od izbijanja krize zapošljavanje na određeno vrijeme bilo je smanjeno jer su radnici zaposleni na osnovu takvih ugovora prvi izgubili svoj posao. Međutim, tijekom kasnijih godina rad na određeno vrijeme povećao se i sada je na višoj razini u odnosu na vrijeme prije izbijanja krize (Intervju s Pravnom službom HUP-a, 2015). U posljednjih 10 godina zapošljavanje na određeno vrijeme postalo je dominantan oblik novog zapošljavanja u Hrvatskoj (Potočnjak i Gotovac, 2009; Europska komisija, 2013). U travnju 2015., 95,4 % novozaposlenih radnika bili su zaposleni na osnovu ugovora na određeno vrijeme (HZZ, 2015). Vjerojatnije je da su radnici na određeno vrijeme zaposleni u privatnom, nego u državnom sektoru. Najveći udio radnika na određeno vrijeme može se naći u poljoprivredi, graditeljstvu, trgovini, turizmu, ugostiteljstvu i transportu. S obzirom na veličinu tvrtke vrijedi pravilo: što je tvrtka manja vjerojatnije će koristiti ugovore o radu na određeno vrijeme. Kad je u pitanju starosna dob radnika, mladi radnici na početku karijere najvjerojatnije će se zaposliti na osnovu takvih ugovora (Matković, 2013). Napokon, relativna rijetkost lažnog samozapošljavanja može se donekle objasniti popularnošću i lakoćom korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme (Intervju s Pravnom službom HUP-a, 2015).

Zakon o radu definira ugovore o radu na određeno vrijeme kao iznimku (čl. 12). Dok sindikati tvrde da popularnost ugovora o radu na određeno vrijeme predstavlja jasnu zlorabu Zakona o radu, za poslodavce je ovo izravno vezano uz kruto zakonodavstvo koje izuzetno otežava otpuštanje radnika zaposlenih na neodređeno vrijeme (Novaković, 2013b: 44). Stavke Zakona o radu koje reguliraju rad na određeno vrijeme usklađene su s direktivom EU-a 1999/70 o radu na određeno vrijeme. Ova direktiva ističe da se zloraba rada na određeno vrijeme mora spriječiti primjenom jedne ili više sljedećih mjera: i) propisivanjem maksimalnog trajanja

rada na određeno vrijeme, ii) otkrivanjem objektivnih razloga za rad na određeno vrijeme, iii) propisivanjem najvećeg mogućeg broja ugovora o radu na određeno vrijeme. Kako bi se spriječila zloraba, Zakon o radu inkorporirao je prvu i drugu, ali ne i treću mjeru (*ibidem*, str. 39).<sup>22</sup>

Kao opće pravilo, ukupno trajanje svih uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme ne smije biti neprekinuto duže od tri godine, osim u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom. Nadalje, prekid kraći od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine. Članak 12 također propisuje da poslodavac može sklopiti uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme s istim radnikom samo iz objektivnih razloga. Zakon o radu iz 2014. (čl. 12) propisuje da se ograničenje na tri godine ne primjenjuje na prvi takav ugovor, koji može biti dulji. Ova novost uvedena je kako bi se poslodavcima omogućilo zapošljavanje radnika na određeno vrijeme za rad na određenom projektu ili zadatku s unaprijed poznatim rokom trajanja (Intervju s Ministarstvom rada, 2015). Ukoliko ugovor o radu na određeno vrijeme nije sklopljen u skladu sa Zakonom o radu ili ukoliko radnik nastavi raditi za istog poslodavca nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen, taj se ugovor smatra ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

37

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se smatrati prekarnim zapošljavanjem kad je u pitanju sigurnost radnika, ali i s obzirom na osposobljavanje, imajući na umu da su poslodavci obično manje motivirani ulagati u radnike s takvim ugovorima. Još jedan aspekt prekarnosti u radu na određeno vrijeme odnosi se na oklijevanje radnika da zahtijevaju svoja prava i učlane se u sindikate u strahu da njihovi ugovori neće biti obnovljeni.

### *Rad u nepunom radnom vremenu*

U Hrvatskoj postoji jasna razlika između nepunog i skraćenog radnog vremena. Dok rad sa skraćenim radnom vremenu predstavlja poseban instrument zaštite radnika (zbog poslova koji uključuju štetne utjecaje ili pojačanu skrb za djecu), rad u nepunom radnom vremenu isključivo je posljedica objektivnih uvjeta na tržištu rada (Zuber, 2006). Članak 62. Zakona o radu (NN 93/14) definira rad u nepunom radnom vremenu kao svaki rad koji traje kraće od 40 sati tjedno. Isti članak također ističe da se osim plaće i

---

22 Treću su mjeru odbili sindikati koji su smatrali da neće biti povoljna za radnike. Naime, pribojavali su se da bi u tom slučaju, umjesto da na neodređeno vrijeme zaposle svoje radnike na određeno vrijeme, poslodavci mogli zaposliti neke nove radnike (Intervju s Tajništvom SSSH, 2015).

doprinosu na plaću sva ostala materijalna prava radnika na nepuno radno vrijeme moraju regulirati u skladu s radnim vremenom. Činjenica da je tako precizna odredba dodana Zakonu o radu tek 2014. godine navela je neke komentatore na zaključak da je ranije rad u nepunom radnom vremenu bio preskup za poslodavce (Novaković, 2013b: 40). Usprkos nedavnim promjenama, rad u nepunom radnom vremenu se rijetko koristi. Promatranjem raznih oblika rada može se zaključiti da u nepunom radnom vremenu većinom rade samozaposlene osobe (Matković i Šošić, 2007:78). Rad u nepunom radnom vremenu najčešće se koristi u sektoru obrazovanja zbog broja sati koje propisuje obrazovni program, dok poslodavci u drugim sektorima preferiraju koristiti ugovore izvan radnog odnosa.

Rad u nepunom radnom vremenu je prekaran iz perspektive socijalnih prava, koja se izračunavaju u skladu s radnim vremenom. Iz perspektive sigurnosti posla, poslovi u nepunom radnom vremenu su prekarniji od poslova koji se rade u punom radnom vremenu, jer kad postoji višak radnika radnici na nepuno radno vrijeme najvjerojatnije će izgubiti posao. S obzirom na porodiljski dopust, žene sa statusom nezaposlenih majki imaju pravo na veće potpore od žena koje rade u nepunom radnom vremenu (Zuber, 2006).

### 38 *Privremeni agencijski rad*

Zakon o radu definira agenciju za privremeno zapošljavanje kao poslodavca koji ustupa radnike za privremeni rad drugom poslodavcu (tvrtki korisniku) na temelju ugovora o ustupanju radnika (čl. 44). Takva agencija mora biti registrirana u ministarstvu nadležnom za rad. Zakon o radu propisuje oblik i minimalni traženi sadržaj ugovora o ustupanju radnika između agencije i korisnika, kao i oblik i sadržaj ugovora o privremenom poslu koji se sklapa između agencije i radnika.

Članak 46. dopušta agenciji da sklopi ugovor o radu za privremeno obavljanje poslova sa radnikom na određeno ili neodređeno vrijeme. U razdoblju kada ustupljeni radnik zaposlen na neodređeno vrijeme nije ustupljen korisniku, on/ona od agencije prima naknadu u iznosu prosječne plaće primljene tijekom prethodna tri mjeseca. Međutim, u praksi svi ugovori koje koriste agencije za privremeno zapošljavanje su ugovori na određeno vrijeme. U agencijama ističu da će ugovori na neodređeno vrijeme postati realnost kad korisnici postanu spremni dijeliti troškove otkaza za agencijskog radnika s agencijama i kada poraste potražnja za takvim radnicima (Intervju s Adecco Hrvatska, 2015). Zakon o radu iz 2014. dopušta ustupljenom radniku obavljanje istog posla za istog korisnika u neprekidnom trajanju od tri godine, dok se prekid kraći od dva mjeseca ne smatra prekidom (čl. 48). Ranije je vremensko ograničenje za ovakvu situaciju bilo samo godinu dana s minimalnim prekidom od jednog mjeseca.

U Hrvatskoj, agencijski je rad manje uobičajen nego što je to slučaj u ostalim zemljama članicama EU-a (Novaković, 2013a). Takav se rad većinom traži u sektoru telekomunikacija i prehrambenoj industriji, najčešće kad poslodavci trebaju određeni profil radnika na određeno vrijeme.<sup>23</sup> Još jedan razlog za zapošljavanje takvih radnika je činjenica da poslodavci ne vode evidenciju o agencijskom radu u svojim poslovnim knjigama kao *de facto* zapošljavanje. Stoga je takav rad poželjan ako poslodavci ne žele prikazati porast zapošljavanja (Intervju s HUP-om, 2015). Prema dostupnim službenim podacima, 2014. godine agencije su zaposlile ukupno 13 684 radnika (što je oko 1 % od ukupne radne snage).<sup>24</sup> Međutim, ovi se podaci odnose na broj ugovora agencija za privremeno zapošljavanje kod jednog poslodavca u cijeloj godini. Većina radnika zaposlenih privremeno putem agencija rade na temelju više ugovora unutar jedne godine neki i kod više poslodavaca, stoga je njihov broj vjerojatno manji (vidi tablicu 5).<sup>25</sup> Prosječno trajanje ugovora sklopljenog s agencijom za privremeno zapošljavanje je 11 mjeseci, no to je samo prosječan broj jer postoje značajne varijacije u trajanju ugovora (Intervju s Adecco Hrvatska, 2015). Trenutno u Hrvatskoj nema sindikata koji bi organizirali samo agencijske radnike, a broj agencijskih radnika koji su članovi drugih sektorskih sindikata ili sindikata na razini poduzeća vrlo je mali. Same agencije nisu članovi Hrvatske udruge poslodavaca, koja je jedina reprezentativna udruga poslodavaca u zemlji. Međutim, agencije su formirale koordinaciju koja je povezana sa HUP-om i koju mogu kontaktirati vladina tijela (*ibidem*).

39

Prekarni elementi u agencijskom radu primarno se odnose na činjenicu da ti radnici rade na temelju ugovora na određeno vrijeme. U skladu s direktivom EK 2008/104 o radu putem agencija za privremeno zapošljavanje, Zakon o radu (čl. 46) propisuje da uvjeti rada privremeno zaposlenih radnika moraju biti isti kao uvjeti drugih radnika zaposlenih u tom poduzeću. Međutim, Zakon o radu iz 2014. navodi točan popis dodatnih materijalnih prava (poput božićnica ili darova za djecu) koja se odnose na agencijske radnike. Ovaj popis nije sveobuhvatan, što u praksi znači

- 
- 23 U 2015., Sindikat (čistoće) u Zagrebačkom Holdingu d.o.o. uspio je uvjeriti upravu poduzeća da gotovo 200 privremenih agencijskih radnika prenese u sustav standardnog rada, tvrdeći da je rad koji su obavljali redovnog, a ne privremenog karaktera. Ti su se radnici ućlanili u ovaj sindikat nakon čega se sindikat počeo boriti za njihove interese (Intervju sa Sindikatom čistoće Zagreb, 2015).
- 24 Prije 2013., Ministarstvo rada i mirovinskog sustava nije sustavno prikupljalo podatke o privremenom agencijskom zapošljavanju.
- 25 Prema podacima iz Adecco Hrvatska – Agencije za privremeno zapošljavanje, u Hrvatskoj 2014 nije bilo više od 5 500 privremeno putem agencija zaposlenih radnika, što je oko 0,4 % radne snage (Intervju s Adecco Hrvatska, 2015).

da se neka prava zajamčena zaposlenima više ne primjenjuju na agencijske radnike (Intervju s Tajništvom NHS-a, 2015). Isto tako, od 2014. postoji mogućnost sklapanja odvojenih kolektivnih ugovora s agencijskim radnicima koji propisuju niže plaće i standarde socijalne zaštite (čl. 46). Trenutno nema dokaza da je bilo koje poduzeće u Hrvatskoj sklopilo takve odvojene kolektivne ugovore. U agencijama primjećuju da bi najbolji način provođenja novih stavki o kolektivnom ugovaranju za agencijski sektor bio sklapanje sektorskog kolektivnog ugovora sa sve agencijske radnike. Ovakvo stajalište podupire se tvrdnjom da ima mnogo agencija i da o plaćama odlučuju korisnici (Intervju s Adecco Hrvatska, 2015).

U 2014. godini bilo je 77 agencija koje su dobile licencu za rad od Ministarstva rada. Međutim, samo oko 30 % njih bilo je aktivno (proizvodilo profit). Profit cjelokupnog agencijskog sektora u 2014. godini bio je oko 500 milijuna kuna (*ibidem*). Ovaj broj je malen u usporedbi s drugim novim članicama EU-a, što se može objasniti nedostatkom velikih stranih ulaganja u području proizvodnje. Točnije, primjeri iz novih zemalja članica pokazuju da u proizvodnim pogonima financiranim stranim kapitalom, agencijski radnici predstavljaju 20 - 30 % radne snage (*ibidem*). Jedan od razloga zašto se agencijski radnici ne koriste u većoj mjeri je praksa sklapanja ugovora o poslovnoj suradnji između poslodavaca, što omogućuje poslodavcima nepoštivanje radnih standarda koji se odnose na agencijske radnike. Inspektorat rada takvu praksu rada koja smanjuje troškove poslodavcima smatra problematičnom,<sup>26</sup> no trenutno ona nije i nezakonita.<sup>27</sup> U Hrvatskoj agencijski radnici većinom imaju niže kvalifikacije, a radnici s višim kvalifikacijama su rijetki. To se razlikuje od situacije u brojnim razvijenijim zemljama koje imaju mnogo veći udio agencijskih radnika s višim kvalifikacijama (Intervju s Pravnom službom HUP-a, 2015).

40

### *Sezonski rad*

Jedna od karakteristika Hrvatske i drugih mediteranskih zemalja jest potražnja za fleksibilnim zapošljavanjem u turizmu i ugostiteljstvu, ali i u graditeljstvu i poljoprivredi. Stoga se stope zapošljavanja tijekom ljetne sezone razlikuju u usporedbi s ostatkom godine i do 3 - 4 % (Intervju s Pravnom službom HUP-a, 2015).<sup>28</sup>

---

26 U usporedbi s drugim post-tranzicijskim zemljama, Hrvatska ima relativno visoke troškove rada, što nije u cijelosti usklađeno s njezinom produktivnošću (Tomić, 2015:39).

27 Stvoreno je 80 000 dodatnih poslova (Intervju s Ministarstvom rada, 2015).

28 U ovom kontekstu treba napomenuti da je u sektoru turizma u Hrvatskoj posebno rasprostranjeno zapošljavanje nestandardnih i prekarnih radnika. Ovo je istaknuo predstavnik Sindikata turizma i usluga Hrvatske na konferenciji „Prekarni rad u Hrvatskoj – rad nije roba“, održanoj u Zagrebu, 6. listopada 2015. u organizaciji SSSH.

Institucija stalnog sezonskog rada prvi je put uvedena 2001. godine izmjenama Zakona o radu. Ugovor na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove obvezuje poslodavca na plaćanje doprinosa za svoga sezonskog radnika tijekom cijele godine (čl. 16), za razliku od standardnog ugovora o radu na određeno vrijeme. Također, ugovor o radu za stalne sezonske poslove obvezuje poslodavca da svome zaposleniku ponudi novi ugovor o radu za sljedeću sezonu (čl. 16). Ako radnik neopravdano odbije ponudu za sklapanje ugovora o radu, poslodavac ima pravo od radnika tražiti povrat sredstava za uplaćene doprinose. Za vrijeme dok ne radi stalni sezonac od države prima određenu naknadu. Zakon omogućuje produljeno radno vrijeme za sezonske radnike u trajanju od najviše 60 sati tjedno (čl. 67), ali je u tom slučaju potreban pisani pristanak radnika. Članak 74. Zakona o radu propisuje kraće razdoblje odmora za sezonske radnike od onoga za redovne radnike (minimalni dnevni odmor od osam uzastopnih sati), ali obvezuje poslodavca da radniku omogući korištenje zamjenskog dnevnog odmora.

Institucija stalnog sezonskog rada problematična je iz perspektive kako poslodavca tako i radnika. S jedne strane, ona obvezuje poslodavca da ponudi posao radniku čak i kada nije siguran koliko će uspješna biti sljedeća sezona. S druge, pak, strane, radnici su manje motivirani za prihvaćanje druge (možda lukrativnije) poslovne ponude jer u tom slučaju moraju bivšem poslodavcu refundirati uplaćene doprinose (Ribičić i Jovanović, 2012).

Samostalni sindikat turizma i ugostiteljstva (STUH) 2012. godine dogovorio je kolektivni ugovor o stalnom sezonskom zapošljavanju. Među ostalim, ovaj ugovor uređuje: uplaćivanje zdravstvenog i mirovinskog osiguranja od strane poslodavca, rokove za ponudu obnove ugovora o radu i uvjete za refundiranje doprinosa (EFFAT, 2012).

### *Rad na daljinu*

Oko 2 - 3 % zaposlenika radi od kuće, no udio ovih zaposlenika tijekom krize smanjio se za oko jednu trećinu (Franičević i Matković, 2013: 85). Prednost ovog oblika rada za poslodavce uključuje: lakši pristup talentiranim radnicima i novim poslovima u manjim regijama, povećanu produktivnost i niža ulaganja u zapošljavanje kao i općenito smanjene troškove. S druge strane, takvi zaposlenici su u boljem položaju pri balansiranju njihova privatnog i poslovnog života, imaju koristi od fleksibilnog radnog vremena te štede vrijeme koje se troši na putovanje do posla. Ova vrsta rada mogla bi biti pogodna za integriranje radnika s invaliditetom (Lipnja, 2012: 24). Međutim, smatra se da je Zakon o radu (čl. 17) nefleksibilan kad su u pitanju obveze poslodavca prema radnicima koji rade na daljinu (Novaković, 2013b: 14).

## *Samozapošljavanje*

Prema Hrvatskom zavodu za statistiku, samozaposleni poslodavci su oni koji vode neko poduzeće i zapošljavaju jednog ili više zaposlenika ili samozaposleni koji ne zapošljavaju druge zaposlenike (CBS, 2013: 136).<sup>29</sup> Drugi pristupi ovoj vrsti zapošljavanja također uključuju članove proizvodnih zadruga i neplaćenih radnika, tj. članove obitelji koji su neplaćeni, ali sudjeluju u zaradama poduzeća. Ovaj drugi oblik je posebno raširen u poljoprivredi i trgovini (Kulušić, 2009: 107). U 2014. godini broj novih samozaposlenih osoba, prema podacima HZZ-a bio je 4 489 i iznosio je 2 % ukupnog broja novozaposlenih. Potpore za samozapošljavanje predstavljaju jednu od važnijih mjera aktivne politike tržišta rada. Tijekom 2016. ovom vrstom potpore bilo je obuhvaćeno 4 980 osoba što predstavlja 7 % korisnika ovih mjera (HZZ, 2016). Nedostatak jasne definicije samozapošljavanja također rezultira fenomenom lažnog samozapošljavanja o kojem nema nikakvih statističkih procjena.<sup>30</sup>

## *Rad izvan radnog odnosa*

42

Postoje tri oblika ugovora o radu izvan radnog odnosa: ugovor o djelu, autorski ugovor i studentski ugovor. Najvažniji je ugovor o djelu, jer se druga dva mogu smatrati njegovim derivatima iako su definirani različitim zakonima. Ugovori o djelu izvan radnog odnosa su visoko prekarni u svim aspektima jer se zaštita radničkih prava koju pruža Zakon o radu na njih ne primjenjuje. Neki radnici koji rade na temelju ugovora izvan radnog odnosa mogu se smatrati lažno samozaposlenima. Usprkos činjenici da angažman takvih radnika ima obilježja redovnog zaposlenja, oni rade temeljem ovih visoko prekarnih ugovora bez prava i garancija koji proizlaze iz radnog odnosa. Ova je praksa zakonom zabranjena, ali je se ne može lako spriječiti (Matković, 2009: 157).

Ugovorom o djelu, a prema Zakonu o obveznim odnosima (NN 125/11, 78/15), izvođač se obvezuje obaviti određeni posao u razmjeni za određenu naknadu koju se naručitelj obvezuje isplatiti (čl. 590). Dok sadržaj standardnog ugovora o radu podrazumijeva stalno i kontinuirano obavljanje konkretnih poslova unutar specifičnog radnog mjesta, sadržaj ugovora o djelu uključuje izvršenje ili izradu konkretnog zadatka. Ta se dva ugovora razlikuju i u načinu obavljanja posla. Prema standardnom

---

29 Za broj samozaposlenih osoba vidi tablicu 5.

30 Sindikati napominju da se u zadnje vrijeme fenomen lažnog samozapošljavanja proširio u medijskoj industriji. Točnije, postoje primjeri da su novinari koji su bili u redovnom radnom odnosu kod nekih medijskih tvrtki sada prisiljeni pokretati vlastiti posao kako bi se nastavili baviti svojim poslom (Intervju s Tajništvom NHS-a, 2015).

ugovoru o radu, zaposlenik je obavezan obavljati rad osobno, dok prema ugovoru o djelu to nije nužno i rad se može obaviti preko treće strane (Gotovac, 2011a: 16). Jedina stavka Zakona o radu koja se odnosi na zaštitu takvih radnika može se naći u Članku 10., koji kaže da ukoliko ugovor ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, obzirom na narav i vrstu rada, smatrat će se da je sklopljen ugovor o radu osim ako poslodavac ne dokaže suprotno. Ova stavka ima za cilj sprječavanje lažnih ugovora o djelu. Međutim, u praksi, nalazi inspektora rada ukazuju da se još uvijek sklapa priličan broj lažnih ugovora o djelu (Tadić, 2013: 4).

Poput ugovora o djelu, autorski ugovor oporezuje se kao drugi dohodak. Ova vrsta ugovora može se koristiti kao rad koji se definira kao „autorsko djelo“ u Članku 5. Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima (NN 127/14). Ovaj zakon definira autorsko djelo kao originalnu intelektualnu tvorevinu iz književnoga, znanstvenog i umjetničkog područja koja ima individualni karakter, bez obzira na način i oblik izražavanja, vrstu, vrijednost ili namjenu. Što se tiče obveza poslodavaca postoji jasna razlika između ugovora o djelu i autorskog ugovora. Prema Zakonu o doprinosima (NN 143/14, 115/16), ukoliko se radi o prvome poslodavac je dužan platiti određene doprinose državi, dok se pri sklapanju drugoga to ne traži. Stoga, poslodavci često pokušavaju neki posao prikazati kao autorsko djelo koje podliježe autorskom ugovoru.

43

Prema Zakonu o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN 101/14), redovni studenti imaju se pravo zaposliti preko određenih pravnih osoba, tj. studentskih servisa, koji su zaduženi za sklapanje ugovora o radu studenata. Prema podacima Ministarstva znanosti i obrazovanja (MZO) u 2014. godini 75 435 studenata radilo je temeljem tih ugovora, što je skoro 65 % svih redovnih studenata (Mrnjavac, 2015: 100). Ovdje je problem u klasifikaciji rada studenata u domeni rada izvan radnog odnosa. Točnije, zbog naravi njegova sadržaja rad studenata obično odgovara radu koji se obavlja temeljem standardnih ugovora o radu. Jedina je razlika trajanje zaposlenja jer je studentski rad obično kraćeg trajanja (Rožman, 2013: 11). Također, studenti ne mogu obavljati poslove bez naknade, što je moguće u okviru ugovora o djelu gdje je osoba plaćena sukladno rezultatima rada, a ne za sam rad (Gotovac, 2011a: 17). Studenti koji rade temeljem studentskog ugovora za poslodavce su jeftini. Plaćanje njihovih zarada nije povezano s plaćanjem poreza na dohodak ili drugim porezima s tim u vezi, nego samo s provizijom i smanjenim doprinosima za mirovinsko i zdravstveno osiguranje (*ibidem*, 18). Stoga ne iznenađuje da se uporaba studentskih ugovora u ugostiteljstvu povećala nakon što je Zakon o fiskalizaciji u prometu gotovinom (NN 133/12) uvelike otežao rad putem neformalne ekonomije u tom sektoru (Intervju s Pravnom službom HUP-a, 2015).



Tablica 5: Prekarni oblici zapošljavanja – Hrvatska u usporedbi s prosjekom EU28

Oblici prekarne zapošljavanja	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2016. (EU28, prosjeak)
Privremeno zaposleni kao postotak ukupnog broja zaposlenih prema spolu i dobi (%) Spol: Ukupno. Dob: od 15 do 64	12,3 <sup>b</sup>	12,9	13,2	12,3	12,0	12,8	13,5	13,3	14,5	16,9	20,2	22,2	14,2
Privremeno zaposleni kao postotak ukupnog broja zaposlenih prema spolu i dobi (%). Spol: Ukupno. Dob: od 15 do 29	28,8 <sup>b</sup>	29,6	28,6	25,9	26,2	28,7	32,6	34,2	35,6	40,7	47,1	51,4	32,5
Osobe zaposlene u nepunom radnom vremenu – Ukupni % od ukupno zaposlenih. Dob: od 15 do 64	7,6	7,1	6,1	6,5	6,6	7,0	7,2	5,6	5,4	5,3	6,0	5,6	19,5
Osobe u nepunom radnom vremenu ne po vlastitom izboru kao postotak ukupno zaposlenih u nepunom rad. vremenu po spolu i dobi (%) Spol: Ukupno. Dob: od 15 do 64	22,5 <sup>b</sup>	24,9	23,4	21,8	21,5	23,1	24,7	22,2	24,8	25,5	26,4	30,7	27,7
Sati odrađeni tjedno u nepunom radnom vremenu. Godišnji prosjek	22,3 <sup>b</sup>	21,7 <sup>b</sup>	20,6	21,3	21,5	21,3	21,5 <sup>b</sup>	20,6	20,5	20,3	19,8	19,6	20,3
Sati odrađeni tjedno u punom radnom vremenu. Godišnji prosjek	42,4 <sup>b</sup>	42,0 <sup>b</sup>	42,2	42,1	42,1	42,0	41,7 <sup>b</sup>	41,4	41,1	41,2	41,0	40,8	41,4
Zaposlene osobe sa dodatnim poslom. Godišnji prosjek (1000)	53,4 <sup>b</sup>	47,7	50,8	52,3	47,0	43,6 <sup>b</sup>	37,5	33,2	27,5	37,4 <sup>b</sup>	38,5	17,1	9 150,4
Broj samozaposlenih osoba. Godišnji prosjek (1000)	302,6	279,4	288,7	294,8	288,8	294,1	279,9	245,0	229,5	207,0	201,6	184,6	30 615,2
Agencijski radnici po spolu i dobi (%) – NACE Rev, 2	-	-	-	0,7	0,8	0,6	0,6	0,9	1,2	1,0	1,1	1,2	1,7
Mjesečna minimalna plaća kao udio prosječne mjesečne zarade (%) – NACE Rev, 2	-	-	-	37,6	37,9	38,0	37,5	37,0	37,5	38,8	39,4	-	-

Izvor: Eurostat 28. 12. 2017. ; Napomena: b – prekid u vremenskom nizu ; \*Podaci za 2013.

## Glavne opaske

Od njegova donošenja 1996. godine, Hrvatska je više puta mijenjala i nadopunjavala Zakon o radu, najvažniji zakonodavni akt koji upravlja radnim odnosima u zemlji. Većina tih promjena nije imala značajan utjecaj na fleksibilnost tržišta rada u Hrvatskoj jer su se prvenstveno odnosile na usklađivanje s pravnom stečevinom Europske unije, koja se ovom problematikom bavi marginalno. Međutim, proces pristupanja EU-u ipak je usmjeravao Hrvatsku prema većoj fleksibilnosti tržišta rada jer je Europska komisija (kao i mnoge druge međunarodne organizacije) u svojim brojnim dokumentima često kritizirala percipiranu rigidnost hrvatskog tržišta rada. Promjene koje se u Zakonu o radu odnose na fleksibilnost uvijek su implementirane na traženje vlade. Unatoč tome, socijalni partneri aktivno su sudjelovali u uvođenju tih promjena, često izražavajući upravo suprotna i sukobljena stajališta. Opća pozicija sindikata uvijek je bila da uvođenje veće fleksibilnosti ne može riješiti problem visoke nezaposlenosti i nedostatnih stranih ulaganja. Prema njihovom viđenju, hrvatskom tržištu rada bila bi potrebna samo bolja implementacija postojećeg pravnog okvira, dok uvođenje novih oblika nestandardnog rada narušava uspostavljenu ravnotežu između kapitala i rada u korist prvoga. Stoga je opća strategija sindikata uvijek imala za cilj smanjenje nestandardnog ili prekarnog rada. S druge, pak, strane, poslodavci su tvrdili da je povećana fleksibilnost potrebna kako bi se poslovne aktivnosti odvijale bez prekida te da ne-slijedeće europskih i svjetskih trendova po ovom pitanju čini Hrvatsku manje konkurentnom. Također su tvrdili da su nestandardni ili fleksibilni oblici zapošljavanja nužni zbog prekomjerne pravne zaštite koja se pruža radnicima zaposlenim na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Može se stoga zaključiti da je opća strategija poslodavaca prema nestandardnom radu uvijek bila usmjerena ka njegovu daljnjem širenju.

S obzirom na nestandardni ili prekarni rad, trebalo bi istaknuti da je kriza rezultirala značajnim porastom rada na određeno vrijeme, što predstavlja najrašireniji oblik nestandardnog rada u Hrvatskoj. Rad na određeno vrijeme postao je dominantan oblik novog zapošljavanja u razdoblju poslije krize. Nadalje, neke kategorije radnika, poput mladih, nerazmjerno su pogođeni povećanim zapošljavanjem na određeno vrijeme. Kriza je za posljedicu imala i značajan porast agencijskog rada, iako je njegova uporaba još uvijek znatno ispod prosjeka EU-a. To se može objasniti relativno malim brojem proizvodnih pogona, koji se financiraju stranim kapitalom, koji koristi mnogo agencijskoga rada, a to bi se u budućnosti moglo promijeniti. U području rada u nepunom radnom vremenu, Hrvatska bilježi padove, što je suprotno općim trendovima na razini EU-a.

To će se, međutim, vjerojatno promijeniti jer se obično dovodilo u vezu sa zakonskim manjkavostima iz razdoblja prije 2014. godine, što je takav rad činilo preskupim za hrvatske poslodavce. Broj samozaposlenih pojedinaca zabilježio je drastičan pad u razdoblju nakon 2008. godine zbog njihove relativno visoke izloženosti utjecajima krize. Konkretno, gubitak posla zbog krize odrazio se na samozaposlene i na privatni sektor, dok je javni sektor ostao zaštićen te je čak zabilježio neka manja povećanja zaposlenosti. U Hrvatskoj trenutno nema pouzdanih statističkih podataka o fenomenu lažnog samozapošljavanja. Međutim, ovaj oblik nestandardnog ili prekarnog rada čini se općenito manje rasprostranjenim, nego u većini ostalih zemalja članica EU-a. Također se čini da raste uporaba različitih oblika rada izvan radnog odnosa, no nema dostupnih statističkih podataka. Visoka nezaposlenost mladih u zemlji navela je vladu da uvede shemu „stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa“. Od 2010. broj osoba koji je prošao kroz ovu shemu neprekidno raste.

---

SUOČAVANJE S PREKARNIM  
ZAPOŠLJAVANJEM U  
ODABRANIM SEKTORIMA

---

# SUOČAVANJE S PREKARNIM ZAPOŠLJAVANJEM U ODABRANIM SEKTORIMA

49

## Sustav industrijskih odnosa u Hrvatskoj

Prema podacima za 2013. godinu, ukupno članstvo četiri reprezentativne sindikalne središnjice brojilo je 365 412 članova. Međutim, broj članova sindikata koji nisu uključeni u konfederacije teško je odrediti (Šeperić, 2017). Procjenjuje se da je opća sindikalna gustoća u Hrvatskoj malo ispod 30 %, s trendom opadanja (*ibidem*). Krajem 2014. kolektivni su ugovori uređivali prava oko 53 % radnika u usporedbi s oko 61 % 2009. (Bagić, 2016: 110). U Hrvatskoj je 2016. bilo oko 570 važećih kolektivnih ugovora, od kojih je većina primjenjiva samo na teritoriju jedne županije (Samardžija et al., 2017). Općenito, postoje velike razlike između pokrivenosti kolektivnim ugovorima u javnom sektoru u širem smislu (68 %) i privatnom sektoru (17 %). Isto vrijedi za privatizirana poduzeća (31 %) i novoosnovana poduzeća u privatnom sektoru (9 %) (Bagić, 2010: 256). Zbog čestog proširivanja primjene sektorskih kolektivnih ugovora, većina radnika obuhvaćena je takvim ugovorima. Međutim, od izbivanja krize može se uočiti rastući trend sklapanja ugovora na razini poduzeća kombinirano s oklijevanjem oko sklapanja novih sektorskih ugovora (Miličević-Pezelj, 2013: 7-12).

Fragmentacija sindikalne scene i jedinstvo poslodavaca važna je karakteristika industrijskih odnosa u Hrvatskoj. Prema Zakonu o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15), četiri sindikalne središnjice ispunjavaju kriterije reprezentativnosti za kolektivno pregovaranje. To su: Nezavisni hrvatski sindikati (NHS), Savez Samostalnih Sindikata Hrvatske (SSSH), Matica hrvatskih sindikata (MATICA) i Hrvatska udruga radničkih sindikata (HURS). Hrvatska udruga poslodavaca (HUP) jedina je reprezentativna udruga poslodavaca. HUP obuhvaća preko 5 000 poduzeća koja zapošljavaju oko 400 000 radnika, što je više od 50 % svih radnika u privatnom sektoru.

Gospodarsko-socijalno vijeće (GSV) predstavlja najviši oblik tripartitnog socijalnog dijaloga u zemlji. To je savjetodavno tijelo koje čine predstavnici vlade, predstavnici udruge poslodavaca više razine i predstavnici sindikalnih središnjica koje ispunjavaju uvjete reprezentativnosti. Poput Slovenije, Hrvatska je usvojila dualni sustav zastupanja interesa radnika. To znači da radnike zastupaju i sindikati i radnička vijeća, koja nadopunjuju rad sindikata (Butković et al., 2012).

50

Slabljenje socijalnog dijaloga kao instrumenta u donošenju odluka može se promatrati kao posljedica ekonomske krize. Vlada se često angažirala u donošenju unilateralnih odluka dok se fokus kolektivnog pregovaranja premjestio s plaća i ostalih materijalnih prava na očuvanje zaposlenosti (*ibidem*). Opći izbori održani u studenom 2015. rezultirali su porazom vladajućih socijaldemokrata i pobjedom konzervativaca. Zbog političke nestabilnosti koja je obilježila 2016. godinu teško je ocijeniti kvalitetu industrijskih odnosa u najnovijem razdoblju. Iako se činilo da su u koaliciji predvođenoj HDZ-om voljni usko surađivati sa socijalnim partnerima, industrijski odnosi zbog drugih prioriteta ostali su donekle na marginama.

## Graditeljski sektor

### *Opći trendovi*

Graditeljski sektor u Hrvatskoj doživio je veliku ekspanziju između 2000. i 2009. kad je izbila kriza. Tijekom tog razdoblja Hrvatska je značajno povećala broj stambenih jedinica te se provodio projekt izgradnje nacionalnih auto cesta. Međutim, u razdoblju nakon 2009. godine sektor je doživio drastičan pad zaposlenosti od preko 40 %. To je obilježio značajan pad u broju zaposlenika, od 100 825 u 2009. godini na 58 431 137 u 2015.

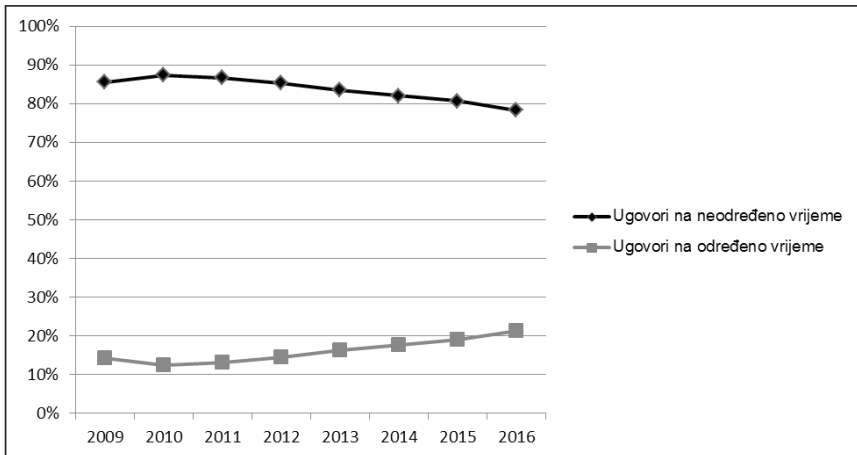
Međutim, u 2016. u kontekstu gospodarskog oporavka broj zaposlenika porastao je na 65 261. Sektor bilježi i trend sukcesivnog pada broja zaposlenih na temelju ugovora na neodređeno vrijeme, smanjivši se sa 86 248 u 2009. na 47 116 u 2015. No i ovdje je 2016. došlo do obrata te se broj zaposlenih penje na 51 119. Broj zaposlenih temeljem ugovora na određeno vrijeme naglo je pao na samom početku krize. No već od 2012. kontinuirano raste (2012. sa 10 179 popeo se 2016. na 13 894). Promatranjem ugovorenog radnog vremena, vidljivo je da su ugovori o radu u punom radnom vremenu tijekom krize kontinuirano opadali između 2009. (100 287) i 2015. (57 602), ali je 2016. njihov broj porastao na 64 149. Ugovori o radu u nepunom radnom vremenu slijede uzlazni pravac tijekom čitavog promatranog razdoblja (sa 419 u 2009. na 1 071 u 2016.).

Tablica 6: Prekarni oblici zapošljavanja u graditeljskom sektoru u Hrvatskoj (broj osoba s plaćenim zaposlenjem kod pravnih osoba)

Kategorija	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Ukupan broj zaposlenih</b>	100,825	86,015	75,045	70,001	65,113	60,137	58,431	65,261
<b>Oblik zaposlenosti</b>								
Broj ugovora na neodređeno vrijeme	86,248	75,161	65,087	59,720	54,398	49,349	47,116	51,119
Udio ugovora na neodređeno vrijeme	85.54%	87.38%	86.73%	85.31%	83.54%	82.06%	80.63%	78.33%
Broj ugovora na određeno vrijeme	14,419	10,722	9,865	10,179	10,622	10,637	11,189	13,894
Udio ugovora na određeno vrijeme	14.30%	12.47%	13.15%	14.54%	16.31%	17.69%	19.1%	21.28%
<b>Ugovoreno radno vrijeme</b>								
Puno	100,287	85,435	74,489	69,282	64,470	59,406	57,602	64,149
Nepuno	419	466	497	654	614	669	736	1,071

Izvor: Državni zavod za statistiku RH (kompilacija autora)

Slika 1: Udio ugovora na neodređeno i određeno radno vrijeme u graditeljskom sektoru u Hrvatskoj



Izvor: Državni zavod za statistiku RH (podatke prikupili autori)

52

Prema Državnom zavodu za statistiku RH (DZS), u 2015. godini graditeljski sektor je imao 4,4 % udjela u hrvatskom BDP-u (DZS, 2017a). Kao posljedica krize u graditeljstvu je došlo do povećanja broja tvrtki, ali je broj velikih tvrtki znatno smanjen. Tako su u 2015. godini radnici u ovom sektoru radili u 19 239 aktivnih pravnih subjekata (HGK, 2016). Većina aktivnih graditeljskih poduzeća u Hrvatskoj su u privatnom vlasništvu (97,9 %), dok 0,9 % predstavljaju zadruge. Oko 0,6 % ih je u državnom vlasništvu, a 0,6 % u mješovitom vlasništvu (HGK, 2015a). U razdoblju od 2008. do 2014. broj samozaposlenih osoba u graditeljskom sektoru zabilježio je značajan pad, sa 32 300 na samo 17 300 (Eurostat, 2017n).

Zakon o financijskom poslovanju i predstečajnoj nagodbi (NN 108/2012)<sup>31</sup> zahvatio je veliki broj graditeljskih poduzeća (blizu 40 % poduzeća koje je predstavljao Sindikat graditeljstva Hrvatske - SGH).<sup>32</sup> Zakon propisuje da zahtjevi radnika imaju prednost pred zahtjevima vjerovnika. Ipak,

31 Cilj ovog zakona bio je omogućiti financijsko restrukturiranje tvrtke koja je pred proglašenjem stečaja. Procedura je trebala osigurati solventnost takve tvrtke, ali i stvoriti bolje uvjete za plaćanje vjerovnicima i radnicima, nego što bi to bilo kad bi se proglasio stečaj.

32 SGH je sektorski sindikat koji funkcionira unutar Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (jedne od četiri reprezentativne sindikalne središnjice u Hrvatskoj). SGH ima oko 7 080 članova (u siječnju 2015.), što je oko 11 % zaposlenih radnika u graditeljskom sektoru. Omjer standardnih i nestandardnih radnika članova sindikata sličan je općem omjeru ovih kategorija na razini sektora kao cjeline (Intervju sa SGH-om, 2015).



realno, postoje brojni problemi koji se odnose na ispravnu implementaciju tih stavki (Intervju sa SGH-om, 2015).

## **Kvalitativna analiza**

### *Vrste prekarnog zapošljavanja u graditeljskom sektoru*

Ugovori o radu na određeno vrijeme predstavljaju rasprostranjen oblik nestandardnog ili prekarnog rada u graditeljskom sektoru i često se koriste suprotno stavkama Zakona o radu (Intervju sa SGH-om, 2015). Prvi tip zloporabe odnosi se na praksu sklapanja ugovora na određeno vrijeme na vrlo kratak rok (jedan ili dva mjeseca) usprkos činjenici da se objektivno takvi ugovori mogu sklapati na dulja razdoblja. Ovakva praksa omogućava poslodavcima fleksibilnost, no istodobno stavlja radnike u položaj velike nesigurnosti. Drugo, neki poslodavci pokušavaju izigrati stavku Zakona o radu, koja u načelu ograničava uporabu ugovora na određeno vrijeme na razdoblje od tri godine. Kako bi izbjegli obvezu zapošljavanja radnika temeljem ugovora o radu na neodređeno vrijeme, nakon tri godine po isteku tih ugovora, neki poslodavci premještaju radnike u druga poduzeća koja funkcioniraju kao dio iste skupine ili vlasnika. Ti radnici nastavljaju raditi kao i ranije, ali pravno imaju različitog poslodavca, što im onemogućava traženje ugovora na neodređeno radno vrijeme.

Navedeni prekršaji predstavljaju pravni problem i ukazuju na potrebu boljeg definiranja situacija i vremenskih rokova u Zakonu o radu o tome kada se mogu, a kada ne koristiti ugovori o radu na određeno vrijeme. Oni također ukazuju na problem nedovoljnog broja zaposlenih u Inspektoratu rada, kojemu nedostaju ljudi za provedbu učinkovite kontrole u graditeljskom sektoru (*ibidem*). Poslodavci opravdavaju prekomjernu uporabu ugovora na određeno vrijeme argumentima da je Zakon o radu i suviše rigidan, što jako otežava otpuštanje radnika. Oni također ukazuju na praksu hrvatskih sudova, koji u slučaju radnih sporova obično presuđuju u korist radnika, usprkos činjenici da su takvi radnici dosta često počinili ozbiljne povrede obveza iz radnog odnosa (Intervju s HUP – Udrugom poslodavaca graditeljstva, 2015).

Zapošljavanje u nepunom radnom vremenu javlja se u graditeljskom sektoru, ali postoje brojni primjeri zloporaba. Postoje slučajevi kada radnici imaju ugovore za rad u nepunom radnom vremenu, a ustvari rade puno radno vrijeme ili čak i više (Intervju sa SGH-om, 2015). Ova vrsta nepravilnosti je usko povezana s praksom javne nabave, gdje su ponuđene cijene često ispod stvarne tržišne cijene. Na to kao ozbiljan problem ukazuju oba socijalna partnera (Intervju sa SGH-om i HUP – Udrugom poslodavaca graditeljstva,

2015). Kako bi se uhvatilo u koštac s ovim problemom Sindikat graditeljstva Hrvatske zagovara utvrđivanje cijene rada na razini graditeljskog sektora u cjelini, što bi ograničilo nepoštenu konkurenciju koja se temelji na uštedi na plaćama radnika (*ibidem*).

Prema procjenama SGH, nekih 30 - 35 % prekovremenog rada u graditeljskom sektoru nije plaćeno. To je, tvrde, rezultat neadekvatnog sustava evidencije. Prigodom dogovaranja kolektivnih ugovora sindikati uvijek insistiraju na pisanoj najavi prekovremenoga rada. Međutim, to poslodavci rijetko prihvaćaju jer prema sektorskom kolektivnom ugovoru za graditeljstvo, takav rad treba platiti 50 % više. Treba naglasiti da se nepravilnosti u radnom vremenu graditeljskih radnika često vezuju uz sezonski karakter graditeljskih radova i nepredvidive vremenske uvijete. Poslodavce pritišću njihovi investitori i oni ne mogu uvijek strogo slijediti početno ugovorene planove rada. Drugim riječima, posao mora biti gotov na vrijeme usprkos nepovoljnim vremenskim uvjetima koji sprječavaju rad na gradilištima (Intervju s HUP – Udrugom poslodavaca graditeljstva, 2015).

54

Drugi oblici nestandardnog rada poput samozapošljavanja i privremenog agencijskog rada nisu uobičajeni u hrvatskom graditeljskom sektoru. Ipak, podugovaranje je rasprostranjeno i u većim poduzećima koja obavljaju posao na gradilištima posve je uobičajeno da zaposle samo oko 10 % radnika, dok ostali posao obavljaju manje tvrtke putem podugovaranja. To je, pak, rezultat, pravila javne nabave koja svim tvrtkama u Hrvatskoj dopuštaju da se jave na javne natječaje, bez obzira na njihove kapacitete (Intervju sa SGH-om, 2015). Rad u inozemstvu čest je u graditeljskom sektoru i predstavlja dodatni izvor prekarnosti. Radnici koji rade u inozemstvu (posebno u zemljama izvan EU-a) često se suočavaju s problemom zakašnjelih i nepostojećih plaća, a sindikati imaju jako malo instrumenata za njihovu zaštitu (*ibidem*).

I sindikati i poslodavci ističu da je rad u neformalnome gospodarstvu raširen i da predstavlja vrlo ozbiljan problem, pogotovo imajući na umu zdravstvene i sigurnosne aspekte rada na gradilištima. Rad u neformalnom gospodarstvu objašnjava fenomen da je danas velika potražnja za kvalificiranim graditeljskim radnicima, usprkos činjenici da je zbog krize broj graditeljskih radnika smanjen za više od 40 % (Intervju sa SGH-om, HUP – Udrugom poslodavaca graditeljstva i Adecco Hrvatska, 2015).

### *Inicijative socijalnih partnera koje se odnose na prekarni rad u graditeljskom sektoru*

Sindikati i poslodavci su vrlo aktivni u kolektivnom pregovaranju kako na razini poduzeća tako i na razini sektora. Na razini poduzeća postoji

ukupno 38 kolektivnih ugovora koje je sklopio SGH (SGH, 2011). Međutim, nisu svi ti kolektivni ugovori sklopljeni s poduzećima povezanim s Hrvatskom udrugom poslodavaca (HUP), što sindikatima otežava kolektivno pregovaranje (Intervju sa SGH-om, 2015). Zbog krize su smanjena neka materijalna prava radnika zajamčena kolektivnim ugovorima, što predstavlja alternativu otpuštanju radnika, koje bi kasnije bilo teško ponovno zaposliti (Intervju s HUP – Udrugom poslodavaca graditeljstva, 2015)

Sektorski kolektivni ugovor za graditeljstvo sklopljen je na neodređeno vrijeme te postoji od 2002. (NN 04/02). Ugovor je nadopunjavao ukupno osam puta (posljednji put 2015.), i nakon svake nadopune bio je proširivan od strane Ministarstva rada (NN 134/15). Praksu proširivanja kolektivnog ugovora snažno zagovaraju socijalni partneri kao instrument za borbu protiv nepoštene konkurencije i dampinških cijena (Intervju sa SGH-om i HUP – Udrugom poslodavaca graditeljstva, 2015). U 2014. godini pokrivenost kolektivnim ugovorima u graditeljskom sektoru iznosila je 18,2 %.<sup>33</sup>

Sektorski kolektivni ugovor za graditeljstvo jedini je sektorski ugovor u području koje je pretežito u privatnom vlasništvu<sup>34</sup> te uključuje tarife plaća u skladu sa stupnjem složenosti posla. Ugovor sadrži tarife plaća za deset različitih kategorija poslova, a ne samo minimalnu plaću kao u ostalim sektorskim kolektivnim ugovorima (Intervju sa SGH-om, 2015). Ugovor (čl. 4) eksplicitno navodi da se odnosi na sve radnike bez obzira na vrstu ugovora o radu (određeno ili neodređeno vrijeme) ili radno vrijeme (puno ili nepuno). Međutim, kao i kod ugovora na razini poduzeća ni sektorski ugovori ne sadrže stavke koje se tiču samo nestandardnih radnika (NN 142/13).

Kroz svoje sudjelovanje u Gospodarsko-socijalnom vijeću,<sup>35</sup> SGH, u suradnji s ostalim sindikatima utječe na zakonodavne promjene koje se izravno ili neizravno tiču nestandardnog rada. U 2011., sindikati su uspjeli dopuniti Kazneni zakon (NN 125/11), koji je definirao neisplatu plaća radnicima kao kazneno djelo (čl. 132). Nadalje, u 2012. uveden je Ovršni zakon (NN 112/12) koji je skratio i pojednostavio ovršne procedure, što je u razdoblju krize pogodilo mnoga graditeljska poduzeća (*ibidem*).

33 Prezentacija preliminarne rezultata istraživanja profesora Dragana Bagića na konferenciji „Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj i Europi danas“, Zagreb, 14. 10. 2015.

34 U graditeljskom sektoru 95 % poduzeća je u privatnom vlasništvu (Intervju sa SGH-om, 2015).

35 Gospodarsko-socijalno vijeće predstavlja najviši oblik tripartitnog socijalnog dijaloga u Hrvatskoj. To je savjetodavno tijelo predstavnika Vlade, poslodavaca više razine i sindikata više razine sukladno nacionalno utvrđenim pravilima reprezentativnosti.

Sektorski socijalni dijalog intenzivirao se u rujnu 2012., kada je osnovano Sektorsko vijeće za graditeljstvo kao posebno bipartitno tijelo za promidžbu sektorskog socijalnog dijaloga. Vijeće je osnovano na inicijativu SGH. Rezultati bipartitnog dijaloga pokazuju da sindikati i poslodavci imaju vrlo slična stajališta o pitanjima poput zdravstvenih i sigurnosnih mjera, paritetnih fondova, stručnog osposobljavanja i borbe protiv neformalnog gospodarstva. Međutim, njihove pozicije su polarizirane kada je riječ o pitanjima materijalnih prava radnika i nestandardnog rada (Intervju sa SGH-om i HUP – Udrugom poslodavaca graditeljstva, 2015). S obzirom na ovo drugo, poslodavci prvenstveno zagovaraju više fleksibilnosti u zakonskoj regulaciji postojećih vrsta nestandardnog rada, dok su manje zainteresirani za uvođenje nekih novih oblika rada. Razlozi za ovaj oprez su specifičnosti graditeljskog sektora, koji je vrlo mobilan i stoga izložen mogućim zlorabama povezanim s daljnjom deregulacijom (Intervju s HUP – Udrugom poslodavaca graditeljstva, 2015).

56

U suradnji sa Savezom samostalnih sindikata Hrvatske (sindikalom središnjicom kojoj pripada) SGH svake godine sudjeluje u kampanji protiv neisplaćivanja radničkih plaća. Kao dio ove kampanje SGH je načinio popis od 9 000 poduzeća koja redovito ne isplaćuju svoje radnike (Intervju sa SGH-om, 2015). Unutar te kampanje SGH insistira na zakonodavnim promjenama koje bi obvezivale poslodavce na isplaćivanje plaća njihovim radnicima uz plaćanje doprinosa na plaće. Kampanja također poziva na zakonodavne izmjene kojima bi se trebala prekinuti praksa prema kojoj predstečajni postupci blokiraju isplatu plaća radnicima kao i ostala radnička potraživanja.

Od 2014. SGH i HUP zajedno su proveli bipartitnu akciju „Fer cijene u graditeljstvu – sigurna radna mjesta, osigurana budućnost graditeljstva“. Inicijativa inzistira na zakonodavnim promjenama koje se odnose na nepoštenu konkurenciju iz neformalnog gospodarstva i sadašnju praksu u javnoj nabavi. Kao dio ove akcije socijalni partneri su zatražili proširenje sektorskog kolektivnog ugovora, koji u to vrijeme nije bio proširen te zabranu zapošljavanja graditeljskih stručnjaka putem agencija za privremeno zapošljavanje. Tvrdi se da agencije za privremeno zapošljavanje nisu u mogućnosti nabavljati poslodavcima graditeljske stručnjake za kojima na tržištu rada postoji velika potražnja (*ibidem*).

Broj štrajkova koji je organizirao SGH od 2008. povećava se svake godine. Razlozi za iniciranje štrajkova bili su većinom neisplate radničkih plaća, zakašnjele isplate plaća i kršenje ostalih materijalnih prava radnika (Intervju sa SGH-om, 2015).

## Glavni nalazi

Graditeljstvo je sektor koji je bio najviše pogođen krizom čiji je utjecaj gotovo prepolovio broj njegovih radnika. Kriza je također povećala broj graditeljskih radnika zaposlenih na određeno vrijeme u usporedbi s onima zaposlenim na neodređeno vrijeme. Međutim, vjerojatno najnegativnija posljedica krize bio je porast neformalnog gospodarstva u zemlji. To, tvrde oba socijalna partnera, objašnjava poteškoće u pronalaženju kvalificiranih graditeljskih radnika na hrvatskom tržištu rada usprkos činjenici da su ih tisuće izgubile posao. Sektorski sindikat slijedi strategiju inkluzije prema nestandardnim radnicima.<sup>36</sup> Svrha ove strategije jest smanjiti nestandardni rad do razine koja se može opravdati objektivnim gospodarskim razlozima. U procesu kolektivnog pregovaranja sektorski sindikat ugovara prava koja su jednaka za sve radnike, a u političkom lobiranju on insistira na inkluziji (uključivanju) nestandardnih radnika u sustav standardnog zapošljavanja. Od izbijanja krize sindikat je organizirao povećan broj industrijskih akcija u cilju smanjivanja prekarnosti radnika u graditeljskom sektoru. U svojim redovitim informacijskim i konzultacijskim aktivnostima sindikat se bavi problemom nestandardnog ili prekarnog rada u širem kontekstu, zagovaranjem fer cijena, kritikom loših poslodavaca te naporima za smanjivanje neformalnog gospodarstva. Poslodavci se slažu s mnogim aspektima sindikalne strategije inkluzije prema nestandardnim radnicima. Razlozi za to mogu se naći u brojnim problemima koje socijalni partneri dijele. Udruga poslodavaca, zajedno sa sektorskim sindikatom, podupire praksu proširivanja sektorskog kolektivnog ugovora i promjenu zakonodavstva u području javne nabave. Razlozi tome su pragmatični, jer udruga poslodavaca vjeruje da bi poboljšano zakonodavstvo i opća primjena sektorskog ugovora mogli zaštititi njezine članove od dampinških cijena i drugih nepoštenih poslovnih praksi koje dolaze iz neformalnog gospodarstva. Isto tako, zbog mogućnosti zlorabe, udruga poslodavaca slaže se sa sindikatom da rad graditeljskih stručnjaka putem agencija ne bi trebalo dopustiti. Međutim, iz ekonomskih razloga, jer bi to moglo ugroziti opstanak nekih manjih poduzeća, udruga poslodavaca protiv se ugovaranju većih materijalnih prava za radnike u sektorskom kolektivnom ugovoru. Udruga poslodavaca također se protiv promjenama sadašnjeg sustava evidencije prekovremenog rada, što zagovara sindikat.

---

36 Kategorizacija se temelji na autoricama Kahancovoj i Matiskovoj (2011), koje su pozivajući se na originalni model Heeryija i Abbota (2000) izradile pet idealnih tipskih sindikalnih strategija koje se odnose na nestandardne radnike: inkluzija, separacija, isključenje, redukcija i eliminacija. U kontekstu PRECARIR projekta originalan model Heeryija i Abbota donekle je izmijenjen te se inkluzija, separacija i isključenje promatraju kao zasebne sindikalne strategije, a redukcija i eliminacija kao svrhe tih strategija.

Okvir 1: Graditeljski sektor: kvalitete radnih uvjeta

Uvjeti rada						
Radni status	Učestalost	Plaće	Radno vrijeme	Sigurnost posla	Socijalna sigurnost	Zastupanje putem sindikata, zaštita putem kolektivnih ugovora
Ugovori o radu na neodređeno vrijeme	- u padu - trend uvođenja zapošljavanja na nepuno radno za radnike na neodređeno vrijeme	- minimalne plaće utvrđene sektorskim kolektivnim ugovorom -zakašnjela isplata plaća u nekim poduzećima	- uobičajen prekovremeni rad - prema sindikatima 30 – 35 % prekovremenih sati nije plaćeno - preraspodjela radnih sati	- umjerena, ali niža nego prije krize	- u skladu sa zakonskim propisima	-srednja: brojna poduzeća nemaju sindikate
Ugovori o radu na određeno vrijeme	- povećava se broj - mnogi takvi ugovori sklapaju se na vrlo kratak rok - brojni radnici rade na osnovu tih ugovora više od tri godine	- minimalne plaće utvrđene sektorskim kolektivnim ugovorom -zakašnjela isplata plaća u nekim poduzećima	- uobičajen prekovremeni rad - prema sindikatima 30 – 35 % prekovremenih sati nije plaćeno - preraspodjela radnih sati	- niska: kratko trajanje ugovora o radu	- u skladu sa zakonskim propisima, ali ispod razine koja vrijedi za standardne radnike (nema prava na otpremninu ili zakašnjele isplate, slabije šanse za dobivanje olakšica za nezaposlene)	- niska: zaposlenici na određeno vrijeme obično se ne učlanjuju u sindikat iz straha da im ugovori neće biti obnovljeni
Ugovori o radu u nepunom radnom vremenu	- u porastu, postoje slučajevi gdje radnici mijenjaju ugovore u punom vremenu za ugovore u nepunom kako bi nastavili raditi kod istog poslodavca	- ovise o radnom vremenu - zakašnjela isplata plaća u nekim poduzećima	Mnogi zaposlenici rade puno radno vrijeme koje nije plaćeno kao takvo - uobičajen prekovremeni rad - prema sindikatima 30 – 35 % prekovremenih sati nije plaćeno - preraspodjela radnih sati	- umjerena za radnike zaposlene na neodređeno vrijeme, ali niža nego prije krize	- u skladu sa zakonskim propisima, ali ispod razine koja vrijedi za radnike u punom radnom vremenu (vrlo male mirovine)	-srednja: brojna poduzeća nemaju sindikate  - niska za radnike na određeno vrijeme
Privremeni agencijski rad	- gotovo ne postoji u graditeljskom sektoru - sindikati i udruga poslodavaca su protiv takvoga rada					
(Lažno) samozapošljavanje	- postoji u malom dijelu kroz suradnički rad malih neregistriranih poduzeća - povezano je s neformalnim gospodarstvom					
Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa	- nije relevantno za graditeljski sektor					
Rad na daljinu	- nije relevantno za graditeljski sektor					
Sezonski rad	- smatra se da je graditeljstvo sezonska aktivnost, ali institucija stalnog sezonce nije relevantna za ovaj sektor					
Ugovor o djelu i autorski ugovor	- koriste se za administrativni rad umirovljenih zaposlenika					
Studentski ugovor	- gotovo ne postoji u graditeljskom sektoru - nije relevantno za graditeljski sektor					

## Metalna industrija

### Opći trendovi

Metalna industrija je kapitalno intenzivan sektor orijentiran k izvozu, većinom u privatnom vlasništvu, koji je poput mnogih drugih sektora bio pogođen krizom. U strukturi BDP-a Republike Hrvatske u 2014. godini prerađivačka industrija sudjelovala je s 12,4 % (DZS, 2017a). Jedan od najvećih prihoda u prerađivačkoj industriji odnosi se na metaloprerađivačku industriju (20 %) koja uz proizvodnju metala uključuje i proizvodnju gotovih metalnih proizvoda, proizvodnju strojeva, motornih vozila prikolica i ostalih prijevoznih sredstava te ostalu prerađivačku industriju (HGK, 2016). U 2014. cijeli je sektor brojao 3 774 poduzeća, većinom malih i srednjih, dok su samo 24 bila velika poduzeća (Intervju s Odjelom za metalnu industriju HGK, 2015).

U siječnju 2015., Vlada Republike Hrvatske usvojila je Industrijsku strategiju 2014. - 2020., koja prepoznaje metalnu industriju kao jednu od šest ključnih snaga hrvatskog gospodarstva (zajedno s proizvodnjom električne opreme, IT sektorom, farmaceutskom industrijom, prehrambenom industrijom i drvnom industrijom).<sup>37</sup>

Važan dio metalne industrije je brodogradnja, koja je prošla kroz zahtjevan proces privatizacije tijekom pridruživanja Europskoj uniji. Još uvijek se odvija restrukturiranje brodogradilišta koja imaju problema s ciljem postizanja održivosti u proizvodnji. Posljedice privatizacije i restrukturiranja su značajan gubitak poslova i redukcija proizvodnih kapaciteta.<sup>38</sup> Nepovoljan faktor bila je činjenica da je restrukturiranje brodogradilišta koincidiralo sa smanjenjem potražnje na svjetskom tržištu. Danas pet hrvatskih brodogradilišta još uvijek zapošljava značajan broj od oko 6 500 radnika i prisutni su na tržištu EU-a. Usprkos velikoj preobrazbi, hrvatska brodogradilišta još uvijek drže drugo mjesto (13,9 %) na popisu narudžbi europskih brodogradilišta (Brnić, 2015). Međutim, Hrvatska je i dalje obvezna redovito izvještavati Europsku komisiju o mjerama u postizanju održivosti za brodogradilišta kao i o tome udovoljavaju li proizvodnim limitima EU-a (*ibidem*).

Metalna industrija također uključuje željezare (u Splitu i Sisku) koje su

37 Brodogradnja nije uključena u navedene ključne snage.

38 Radi potrebe za restrukturiranjem brodogradilišta i željezara, Poglavlje 8 – Tržišna konkurencija bilo je jedno od najtežih poglavlja u procesu pristupanja Hrvatske Europskoj uniji.

prošle kroz privatizaciju i restrukturiranje, slično brodogradilištima. Unutar ovog procesa željezare su reducirale svoju proizvodnju i promijenile nekoliko vlasnika, dok je jedna od njih prošla kroz stečajne postupke. Usprkos navedenim poteškoćama bilo je naznaka da se od pristupačnija EU-u proizvodnja u željezarama oporavlja (Brnić, 2014). Treći važan segment metalne industrije relevantan za ovu analizu je proizvodnja motornih vozila. Bez obzira na umjeren pad u zapošljavanju, to je profitabilna, k izvozu orijentirana aktivnost s tri snažna proizvođača (uključujući 'Đuru Đakovića').

Od izbijanja krize 2009. pa do 2014. broj zaposlenih u metalnoj industriji bio je u kontinuiranom padu, sa 69 651 broj zaposlenih smanjio se na 55 555 (nekih 20 %). Međutim, 2015. zabilježen je rast (56 392) koji je nastavljen i 2016. (59 769). Kada se zapošljavanje u metalnoj industriji promatra kroz dvije vrste ugovora o radu vidljivo je da značajno prevladava broj zaposlenih s ugovorima na neodređeno vrijeme. Ipak, za vrijeme krize očitovao se trend uzastopnog pada broja takvih ugovora (sa 60 547 u 2009. na 44 071 u 2014.). Do laganog rasta broja ovih ugovora došlo je tek 2015. (44 591), tj. 2016. (47 806). Pad broja ugovora na određeno vrijeme može se interpretirati kao prva reakcija na krizu (broj ovih ugovora smanjen je s 8 912 u 2009. na 7 004 u 2010. godini), no tijekom kasnijih godina njihov broj kontinuirano je rastao, dosegači 11 865 u 2016. godini. Puno radno vrijeme prevladava kao ugovoreno radno vrijeme. No, zbog općeg pada zaposlenosti u metalnoj industriji, broj ugovora o radu u punom radnom vremenu smanjio sa 68 945 u 2009. na 54 914 u 2014., a do porasta broja ovih ugovora došlo je tek 2015. (55 818) i 2016. (58 979). Broj ugovora u nepunom radnom vremenu prilično je nizak te je 2009. sklopljeno samo 665 ovakvih ugovora. U kasnijim godinama broj ovih ugovora smanjivao se, no 2016. bilo ih je 763.



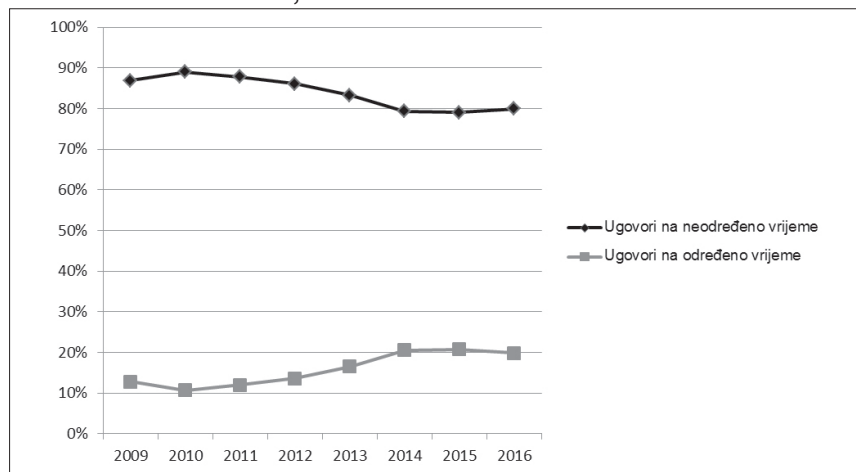
Tablica 7: Prekarni oblici zapošljavanja u metalnom sektoru<sup>39</sup> (broj osoba s plaćenim zaposlenjem kod pravnih osoba)

Kategorija	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Ukupan broj zaposlenih</b>	69,651	65,447	63,838	61,352	59,538	55,555	56,392	59,769
<b>Oblik zaposlenosti</b>								
Broj ugovora na neodređeno vrijeme	60,547	58,235	56,060	52,845	49,577	44,071	44,591	47,806
Udio ugovora na neodređeno vrijeme	86.93%	88.98%	87.82%	86.13%	83.27%	79.33%	79.07%	79.98%
Broj ugovora na određeno vrijeme	8,912	7,004	7,634	8,330	9,803	11,421	11,715	11,865
Udio ugovora na određeno vrijeme	12.80%	10.70%	11.96%	13.58%	16.47%	20.56%	20.77%	19.85%
<b>Ugovoreno radno vrijeme</b>								
Puno	68,945	65,106	63,335	60,966	59,130	54,914	55,818	58,979
Nepuno	665	308	485	371	334	630	436	763

Izvor: Državni zavod za statistiku RH (kompilirali autori)

61

Slika 2: Udio ugovora na neodređeno i određeno radno vrijeme u metalnom sektoru u Hrvatskoj



Izvor: Državni zavod za statistiku RH (podatke prikupili autori)

39 Proizvodnja osnovnih metala; proizvodnja prerađenih metalnih proizvoda, osim strojeva i opreme; proizvodnja strojeva i opreme; proizvodnja motornih vozila, prikolica i poluprikolica; proizvodnja ostale transportne opreme; ostala proizvodnja; popravak i instalacija strojeva i opreme (prema Nacionalnoj klasifikaciji djelatnosti (NKD) iz 2007).

## Kvalitativna analiza

### *Vrste prekarnog zapošljavanja u metalnoj industriji*

Ekonomska kriza rezultirala je povećanjem nestandardnog ili prekarnog rada u metalnoj industriji, no ono nije bilo toliko drastično kao u nekim drugim sektorima (Intervju s HUP - Udrugom metalne industrije, 2015). To se može pripisati izveznoj orijentiranosti ovog sektora koja ga je sačuvala od najtežih utjecaja ekonomske krize (Intervju s Odjelom za proizvodnju i preradu metala HGK, 2015). Najuoobičajeniji oblik nestandardnog rada je zapošljavanje na osnovu ugovora na određeno vrijeme, što je za radnike nepovoljno u smislu njihovih materijalnih prava. Konkretnije, kolektivni ugovori koje je sklopio Sindikat metalaca Hrvatske-Industrijski sindikat (SMH - IS)<sup>40</sup> propisuju povećanja plaća za 0,5 % na godišnjoj osnovi. To u praksi znači da mnogi radnici na određeno vrijeme koji imaju velike praznine između razdoblja zaposlenosti rade za vrlo niske plaće. Nadalje, takvi se radnici suočavaju s poteškoćama u potraživanju drugih materijalnih prava kao što su božićnice, regressi, jubilarne nagrade itd. (Intervju sa SMH - IS-om, 2015). U nekim je kolektivnim ugovorima SMH - IS uspio ograničiti broj radnika koji se mogu zaposliti na određeno vrijeme na 20 - 25 % (*ibidem*). Kao opće pravilo, u većim poduzećima (poput 'Đure Đakovića') sindikati su aktivni te se poštuju prava kako radnika na određeno vrijeme tako i drugih prekarnih radnika. S druge strane, u manjim poduzećima obično nema sindikata te se stoga radnici na određeno vrijeme suočavaju s poteškoćama u potraživanju svojih prava. U nekim rijetkim slučajevima rad na određeno vrijeme povezuje se sa sezonskim karakterom proizvodnje.<sup>41</sup>

Agencijski radnici u metalnoj industriji su rijetki, no bez obzira na to, u mnogim kolektivnim ugovorima na razini poduzeća SMH - IS je uspio uvrstiti odredbu prema kojoj broj takvih radnika ne smije prijeći 5 - 10 % ukupno zaposlenih (*ibidem*). U mnogim svojim kolektivnim ugovorima na razini poduzeća, SMH - IS je uspio uključiti stavku koja izričito kaže

---

40 SMH - IS je sektorski sindikat koji djeluje unutar Saveza samostalnih sindikata Hrvatske. Jedan je od četiri reprezentativne sindikalne središnjice u zemlji. SMH - IS ima oko 13 000 članova i oni su uglavnom standardni radnici zaposleni na neodređeno vrijeme. U poduzećima u kojima je SMH - IS organiziran, prosječno su 42 % radnika članovi tog sindikata, ali je opća sindikalna gustoća u ovim poduzećima čak i viša jer su neki radnici članovi drugih manjih sindikata. Kolektivni ugovori sklopljeni od strane SMH - IS primjenjuju se na cirka 40 000 radnika. (Intervju sa SMH - IS-om, 2015).

41 Prema SMH - IS-u, brojni radnici poduzeća 'Đuro Đaković tvornica poljoprivrednih strojeva' iz Županje rade samo tijekom proizvodne sezone (3-6 mjeseci godišnje).

da se osim na radnike na neodređeno vrijeme, sklopljeni ugovor odnosi i na radnike na određeno vrijeme, radnike koji rade od kuće, radnike koji rade u nepunom radnom vremenu i agencijske radnike. Međutim, čini se da ovi radnici često nisu svjesni svojih prava (*ibidem*). Specifično spominjanje agencijskih radnika u kolektivnim ugovorima na razini poduzeća moglo bi postati pravno problematično, jer Zakon o radu uvodi mogućnost sklapanja odvojenih kolektivnih ugovora s takvim radnicima. Do sada u praksi nije bilo primjera koji bi ukazali na to kako bi se ova situacija mogla riješiti (Intervju sa Adecco Hrvatska, 2015).

Neisplata plaća predstavljala je ozbiljan problem u nekim dijelovima metalne industrije (brodogradilištima i željezarama), ali nakon konsolidacije poslovnih aktivnosti situacija po pitanju pravovremene isplate plaća se popravila (Intervju s HUP - Udrugom metalne industrije, 2015).

Prekovremeni rad uobičajen je u metalnoj industriji i predstavlja predmet ozbiljne konfrontacije među socijalnim partnerima. SMH - IS protivi se odredbama novoga Zakona o radu (2014), koji povećava mogućnost korištenja prekovremenog rada. Poslodavci, pak, s druge strane, prekovremeni rad smatraju ključnim za neprekinuto funkcioniranje proizvodnje. Stoga, kad god pregovaraju o kolektivnim ugovorima oni zagovaraju maksimalnu uporabu prekovremenoga rada (250 sati godišnje). Slično prekovremenom radu, pozicije socijalnih partnera razlikuju se po pitanju nejednake raspodjele radnog vremena, koju je uveo Zakon o radu iz 2014. Dok poslodavci zagovaraju čak i veću deregulaciju, za sindikate je i sadašnje zakonodavstvo suviše liberalno (Intervju i sa SMH - IS-om i HUP - Udrugom metalne industrije, 2015).

63

U metalnoj industriji postoje tvornice koje rade u tri smjene zbog niske cijene električne energije tijekom noći ili zato jer proizvodnja u tim tvornicama zahtijeva stalni pogon strojeva. Međutim, ne može se reći da radnici koji rade u noćnoj smjeni rade u prekarnim uvjetima jer je noćni rad reguliran zakonom i kolektivnim ugovorima (Intervju s HUP - Udrugom metalne industrije, 2015).

Podugovaranje predstavlja ključni dio proizvodnje u metalnoj industriji. Rad koji je po obimu malen treba dati podugovaračima jer u protivnom tvornice ne bi mogle raditi u punom kapacitetu što bi povećalo troškove proizvodnje (*ibidem*). U većini slučajeva podugovarači su društva s ograničenom odgovornošću ili obrti, a ponekad su samozaposleni. Međutim, u većini slučajeva samozaposleni podugovarači obavljaju posao za više poduzeća i kao takvi ne mogu se kategorizirati kao lažno samozaposleni (Intervju s Odjelom za proizvodnju i preradu metala HGK, 2015). Unutar metalne industrije podugovaranje je široko rasprostranjeno u brodogradnji. Stoga, nacionalni kolektivni ugovor za brodograđevnu industriju

obvezuje poduzeća na pružanje informacija koje se odnose na podugovaranje sindikalnom predstavniku. S obzirom na ovu odredbu u 2010., SMH - IS je uspio dogovoriti reduciranje podugovaranja u brodogradilištu 'Viktor Lenac', gdje su troškovi po satu rada podugovarača premašili ekvivalentne troškove rada zaposlenika brodogradilišta (Intervju sa SMH - IS-om i HUP - Udrugom metalne industrije, 2015) .

### *Inicijative socijalnih partnera koje se odnose na prekarni rad u metalnoj industriji*

Socijalni partneri su vrlo aktivni u kolektivnom pregovaranju na razini poduzeća. Trenutno, SMH - IS ima oko 100 takvih valjanih ugovora (Intervju sa SMH - IS-om, 2015). Zbog utjecaja krize mnogi poslodavci koji su se našli u poteškoćama tražili su promjene kolektivnih ugovora od SMH - IS; primjerice, smanjenje radničkih plaća za 10 - 15 % ili otkazivanje nekih bonusa. Kao odgovor na to, SMH - IS je organizirao skupove na kojima su radnici odlučivali o budućim koracima sindikata. U većini slučajeva zahtjevi poslodavaca bili su prihvaćeni i SMH - IS je sklopio odvojene ugovore smanjujući ili otkazujući neka materijalna prava na određeni vremenski rok. SMH - IS procjenjuje da je tom praksom sačuvano oko 35 000 radnih mjesta kao i jedna trećina kolektivnih ugovora (*ibidem*). Najveći problem za SMH - IS u pregovaranju o kolektivnim ugovorima predstavlja činjenica da brojni poslodavci nisu članovi Hrvatske udruge poslodavaca (HUP) što dodatno komplicira pregovore. Jedine stavke u kolektivnim ugovorima na razini poduzeća koje se tiču prekarnih radnika odnose se na njihov ukupan broj unutar određenih kategorija takvih radnika.

Kolektivni ugovor na sektorskoj razini za brodogradilišta sklopljen je 1996. na neodređeno vrijeme i još uvijek vrijedi (*ibidem*). Sklopljen je na inicijativu SMH - IS i Sindikata radnika brodograđevne industrije u pet hrvatskih brodogradilišta. On regulira: radno vrijeme, godišnje odmore, zaštitu i sigurnost na radu, plaće i njihove isplate, ostala materijalna prava radnika i radne uvjete za sindikate. Kolektivni ugovor primjenjuje se na sve radnike bez obzira na vrstu njihova ugovora ili radno vremena (Kolektivni ugovor za brodogradnju, 1996).

Opći kolektivni ugovor na sektorskoj razini za metalnu industriju nije nikada sklopljen. Godine 2006. SMH - IS započeo je pregovore o ovom ugovoru sa HUP-om, ali su se oni sporo odvijali, uglavnom zato jer je HUP u sektoru metalne industrije zastupljen s manje od 15 % (Intervju sa SMH - IS-om, 2015). U sektorskom ugovoru HUP bi želio konkretno regulirati prava praktikanata i stajališta je da materijalna prava radnika trebaju biti određena proporcionalno radnom vremenu. Ugovor je još daleko od finalizacije (Intervju s HUP - Udruga metalne industrije, 2015).

Oba socijalna partnera drže da se jednom sklopljen takav ugovor treba proširiti na cijeli sektor kako bi postavili minimalni standardi te u cilju borbe protiv nepoštene konkurencije (Intervju sa SMH – IS-om i HUP - Udrugom metalne industrije, 2015).

SMH - IS i HUP sudjeluju u tripartitnoj skupini koja prati implementaciju novog Zakona o radu. Unutar tog procesa SMH - IS, zajedno s drugim sektorskim sindikatima, svake godine od svojih predstavnika na terenu prikuplja informacije o broju nestandardnih radnika i dostavlja ih Ministarstvu rada (Intervju sa SMH – IS-om, HUP - Udrugom metalne industrije i Ministarstvom rada, 2015). Poslodavci se žale da stručnjaci iz sektora nisu uvijek uključeni u radne skupine za izradu nacrtu zakona. Nadalje, oni napominju da se procjena utjecaja zakonodavstva često provodi formalno, bez stvarne evaluacije troškova za gospodarstvo, što često izaziva financijske gubitke i probleme s implementacijom. Primjer tome je provođenje Zakona o zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN 157/13, 152/14), koji je inicijalno propisivao da najmanje 6 % radne snage industrijskoga poduzeća mora uključiti radnike s invaliditetom kako bi se izbjeglo plaćanje kazne od strane poduzeća. Na zahtjev HUP-a postotak je smanjen na 3 %, ali čak se i to pokazalo nereálnim jer je teško na hrvatskom tržištu rada pronaći kvalificirane radnike s invaliditetom (Intervju s HUP - Udrugom metalne industrije, 2015). Po pitanju bipartitnog socijalnog dijaloga, mora se istaknuti da je za razliku od nekih drugih područja Sektorski odbor metalne industrije još u procesu formiranja.

Socijalni partneri uspostavili su snažnu suradnju u području cjeloživotnog učenja i stručnog osposobljavanja. Nestašica kvalificiranih i obučeni metalaca je značajna. Stoga socijalni partneri žele utjecati na obrazovni sustav kroz Hrvatski kvalifikacijski okvir (HKO).<sup>42</sup> Njihov je cilj učiniti hrvatski obrazovni sustav fleksibilnijim i bolje prilagođenim potrebama tržišta rada u sektoru metalne industrije (Intervju s HUP - Udrugom metalne industrije, 2015). U svibnju 2015., SMH - IS, HUP, poduzeće 'Đuro Đaković' i brodogradilište 'Uljanik' osnovali su Centar za metalske kompetencije pri Đuri Đakoviću (CeMeKo). To je udruga koja radi na povezivanju obrazovnih ustanova s poslodavcima koji izražavaju potrebe za obukom svojih radnika. CeMeKo također podržava razvoj obrazovnih programa zasnovanih na potrebama poduzeća metalne industrije (CeMeKo priopćenje za tisak, 2014). Putem CeMeKo-a HUP će podupirati razvoj nestandardnih oblika zapošljavanja u sektoru metalne industrije.

---

42 Hrvatski kvalifikacijski okvir je reformski instrument kojim se uređuje cjelokupni sustav kvalifikacija na svim obrazovnim razinama u Republici Hrvatskoj kroz standarde kvalifikacija temeljene na ishodima učenja i usklađene s potrebama tržišta rada, pojedinca i društva u cjelini.

Napominju da je mobilnost radnika između poduzeća trenutno niska te da bi CeMeKo mogao pridonijeti rješavanju ovog problema u korist kako poslodavaca tako i njihovih radnika (Intervju s HUP - Udruhom metalne industrije, 2015).

Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta (NN 94/09, 88/10) stupio je na snagu 2009. godine. On omogućuje naknadu za poslodavce koji su za njihove zaposlenike na neodređeno vrijeme bili prisiljeni skratiti radno vrijeme na 32 sata tjedno. Brojna poduzeća u metalnoj industriji imali su koristi od ovog zakona (*ibidem*), usprkos činjenici da su kriteriji za stjecanje tog prava bili restriktivni, a olakšice za poslodavce ograničene (Gotovac, 2011b). Godine 2014. ovaj zakon zamijenjen je novim Zakonom o potpori za očuvanje radnih mjesta (NN 93/14), koji je pojednostavio proceduru traženja naknada i pokazao se učinkovitijim po pitanju troškova (vidi Dio I).

## Glavni nalazi

66

Kao i u drugim sektorima ukupan broj radnika u metalnoj industriji smanjen je zbog krize, a postotak nestandardnih ili prekarnih radnika (većinom na određeno vrijeme) u usporedbi sa standardnim radnicima promijenio se u korist prvih. Međutim, u usporedbi s drugim sektorima koji su također uglavnom u privatnom vlasništvu, povećanje nestandardnog rada je bilo umjereno jer je proizvodnja orijentirana prema izvozu sačuvala metalnu industriju od jačih negativnih utjecaja ekonomske krize. Po pitanju kolektivnog pregovaranja sektorski sindikat je prema nestandardnim radnicima usvojio strategiju koja kombinira elemente inkluzije s elementima separacije. Elementi separacije te strategije vidljivi su iz činjenice da u mnogim kolektivnim ugovorima na razini poduzeća, sindikati propisuju ograničenja zapošljavanju različitih vrsta nestandardnih radnika. Na taj su način sindikati započeli tretirati ove radnike kao zasebnu skupinu koja zahtijeva posebnu pažnju i djelovanje. Svrha navedene strategije sindikata jest smanjenje nestandardnog rada u sektoru metalne industrije, tj. navesti poslodavce na zapošljavanje radnika na neodređeno vrijeme. Za udruhu poslodavaca slaganje s opisanom strategijom sindikata kada je riječ o sektorskom kolektivnom ugovoru (o kojem se tek pregovara) moglo bi se pokazati problematičnim iz ekonomskih razloga. Još jedan kamen spoticanja s obzirom na sektorski ugovor jesu materijalna prava radnika i raspodjela radnog vremena, gdje su pozicije udruge poslodavaca suprotne onima sektorskoga sindikata. Međutim, usprkos svim tim poteškoćama oba socijalna partnera tvrde

## Okvir 2: Metalna industrija: kvaliteta radnih uvjeta

Radni status	Uvjeti rada					
	Učestalost	Plaće	Radno vrijeme	Sigurnost posla	Socijalna sigurnost	Zastupanje putem sindikata, zaštita kolektivnim pregovaranjem
Ugovori o radu na neodređeno vrijeme	- većina radnika standardno su zaposleni	- zakašnjela isplata plaća u nekim poduzećima	- uobičajen prekovremeni rad - učestala nejednaka raspodjela radnog vremena	- ovisi o grani metalne industrije - umjerena do niska u brodogradilištima i željezarama, viša u nekim drugim granama	- u skladu sa zakonskim propisima	- relativno visoka usprkos nepostojanju sektorskog kolektivnog ugovora
Ugovori o radu na određeno vrijeme	- povećava se od izbijanja krize - u nekim kolektivnim ugovorima ograničeni na 20 - 25 % - polusezonski rad	- plaća znano varira ovisno o godinama staža (niži prihodi) - zakašnjela isplata plaća u nekim poduzećima	- uobičajen prekovremeni rad - učestala nejednaka raspodjela radnog vremena	- niska; ugovor se može ne obnoviti bez ikakva objašnjenja	- u skladu sa zakonskim propisima, ali se radnici na određeno vrijeme suočavaju s poteškoćama u ostvarivanju svojih prava	- niska: zaposlenici na određeno vrijeme obično se ne uklanjaju u sindikat iz straha da im ugovori neće biti obnovljeni
Privremeni agencijski rad	- rijetka, ali u kolektivnim ugovorima ograničen na 5 - 10 %	- iste kao i za ostale radnike - niže plaće i ostala materijalna prava mogu se ugovoriti zasebnim kolektivnim ugovorom	- samo u punom radnom vremenu - ostali aspekti radnog vremena isti kao i za druge radnike	- niska: zakon omogućuje ugovore na neodređeno vrijeme, ali u praksi ih još nema	- u skladu sa zakonskim propisima	- vrlo niska: radnici nisu članovi sindikata i rade na određeno vrijeme
Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa	- koristi se od 2010.	- na razini minimalne plaće	- prekovremeni rad uobičajen	- vrlo niska: aranžman ističe nakon jedne godine bez ikakve garancije za vježbenika	- obveze poslodavca financira država	- vrlo niska: polaznici nisu članovi sindikata, odredbe kolektivnih ugovora koje reguliraju materijalna prava ne vrijede
Ugovori o radu u nepunom vremenu	- još uvijek su vrlo marginalno zastupljeni					
(Lažno) samozapošljavanje	- neki podgovarači uglavnom u brodograđevnoj industriji spadaju u ovu kategoriju, ali bi bilo potrebno detaljnije istraživanje kako bi se to sa sigurnošću moglo ustvrditi					
Rad na daljinu	- nije relevantan za ovaj sektor					
Sezonski rad	- radnici su zaposleni na osnovu redovitih ugovora na određeno vrijeme, a ne kao stalni sezonski radnici (vidi Dio I)					
Ugovor o djelu i autorski ugovor	- vrlo rijedak oblik zapošljavanja u sektoru metalne industrije - koristi se za administrativni rad umirovljenih radnika					
Studentski ugovor	- nije relevantan za sektor metalne industrije					

da jednom sklopljen sektorski ugovor treba proširiti. Ovo stajalište udruge poslodavaca zasniva se na pragmatičnim promišljanjima, tj. udruga zagovara opće poštivanje radnih standarda kao sredstvo zaštite svojih članova od praksi nepoštene konkurencije. Osim kolektivnog pregovaranja, socijalni partneri usko surađuju u naporima oko stvaranja fleksibilnijeg obrazovnog sustava koji će biti bolje prilagođen potrebama tržišta rada. Međutim, dok sindikati to smatraju prigodom da se radnike u metalnoj industriji učini konkurentnijima te time bolje opremljenima za standardno zapošljavanje, udruga poslodavaca vidi to kao priliku za razvijanje nestandardnih fleksibilnih oblika zapošljavanja.

## Sektor trgovine na malo

### *Opći trendovi*

68

U 2015. godini sektor trgovine u Hrvatskoj sudjelovao je sa 9,9 % u nacionalnom BDP-u (DZS, 2017a). Prema podacima za 2014. godinu, 16,2 % zaposlenih u pravnim osobama radilo je u djelatnostima trgovine, dok je u podsektoru trgovine na malo radilo 8,2 % zaposlenih u pravnim osobama (HGK, 2016). Trgovina je drugi najveći poslodavac u zemlji i najdinamičniji generator novih radnih mjesta (Intervju sa Sektorom za trgovinu HGK, 2015). U 2012. godini, na svakih 211 građana postojala je jedna prodavaonica, što je bilo ispod prosjeka EU-a od 150 građana. Isto tako, produktivnost promatrana kao bruto dodana vrijednost na svakog zaposlenika bila je nekih 46 % ispod prosjeka EU-a (HGK, 2015b). Ekonomska kriza imala je negativan učinak na sektor zbog smanjene potražnje. U usporedbi s 2008., u 2014. godini promet u sektoru smanjio se za 12,4 %. Potrošači su postali oprezniji, kupovali su manje i više pazili na cijene. Posebno teško bila je pogođena prodaja neprehrambene robe, što je rezultiralo zatvaranjem nekih trgovačkih centara (Intervju sa Sektorom za trgovinu HGK-a, 2015). Ipak od kolovoza 2014. promet u trgovini na malo kontinuirano raste. U 2015. godini realan promet u trgovini na malo, prema kalendarski prilagođenim podacima, u prosjeku je bio oko 2,4 % veći u odnosu na 2014. godinu, kada je porast u odnosu na prethodnu godinu iznosio 0,4 % (HGK, 2016). Pravna nesigurnost predstavlja prepreku ostvarivanju boljih poslovnih rezultata. Primjer za to je porez na dohodak, koji je u proteklih 18 godina mijenjan 18 puta (Intervju sa Sektorom za trgovinu HGK, 2015). Kriza u koncernu Agrokor koja je započela 2016. godine predstavlja potencijalnu prijetnju za brojna radna mjesta u sektoru trgovine na malo.



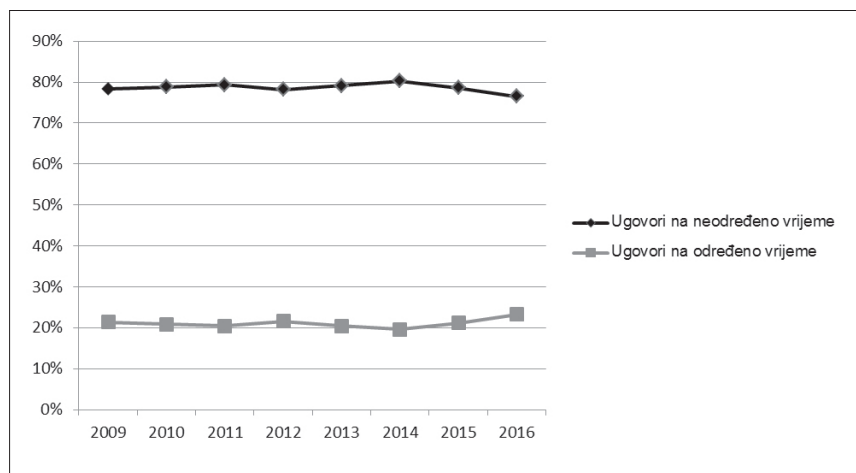
Tablica 8: Prekarni oblici zapošljavanja u sektoru trgovine na malo, osim motornih vozila i motocikala (broj osoba s plaćenim zaposlenjem u pravnim osobama)

Kategorija	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Ukupan broj zaposlenih</b>	98,963	92,024	89,203	88,876	85,164	84,420	85,608	87,721
<b>Oblik zaposlenosti</b>								
Broj ugovora na neodređeno vrijeme	77,565	72,565	70,763	69,446	67,395	67,722	67,257	67,082
Udio ugovora na neodređeno vrijeme	78.38%	78.85%	79.33%	78.14%	79.14%	80.22%	78.56%	76.47%
Broj ugovora na određeno vrijeme	21,158	19,204	18,178	19,132	17,435	16,512	18,102	20,431
Udio ugovora na određeno vrijeme	21.38%	20.87%	20.38%	21.53%	20.47%	19.56%	21,14%	23.29%
<b>Ugovoreno radno vrijeme</b>								
Puno	97,893	90,574	87,527	86,924	82,646	81,471	82,099	83,410
Nepuno	890	1,352	1,563	1,600	2,416	2,856	3,424	4,095

Izvor: Državni zavod za statistiku RH (kompilirali autori)

69

Slika 3: Udio ugovora o radu na određeno i neodređeno vrijeme u trgovini na malo u Hrvatskoj



Izvor: Državni zavod za statistiku RH (podatke prikupili autori)

U razdoblju između 2009. i 2014., broj zaposlenih u sektoru trgovine na malo smanjio se sa 98 963 na 84 420. Kasnije je došlo je do preokreta ovog trenda te je broj zaposlenih porastao na 85 608 u 2015. i 87 721 u 2016. godini. Sektor trgovine na malo bilježio je uzastopni pad ugovora na neodređeno između 2009. i 2013. (sa 77 565 broj ugovora smanjen je na 67 395). Međutim, nakon 2013. broj ovih ugovora stabilizirao se i nije se više bitno mijenjao. Broj ugovora na određeno vrijeme smanjen je sa 21 158 u 2009. godini na 16 512 u 2014. No, narednih godina broj ovih ugovora porastao je na 18 102 u 2015. i 20 431 u 2016. godini. Najviše su se sklapali ugovori u punom radnom vremenu, iako je njihov broj pao između 2009. kad je iznosio 97 893 i 2014. kada ih je bilo 81 471. Od 2014. broj ugovora u punom radnom vremenu lagano raste. Broj ugovora o radu u nepunom radnom vremenu tijekom čitavog promatranog razdoblja kontinuirano raste (sa 890 u 2009. godini njihov se broj popeo na 4 095 u 2016. godini).

## **Kvalitativna analiza**

### *Vrste prekarnog zapošljavanja u sektoru trgovine na malo*

Ugovori o radu na određeno vrijeme predstavljaju najuobičajeniju vrstu prekarnog rada i od početka krize 90 % svih novih ugovora sklopljeno je na određeno vrijeme (Intervju sa STH-om, 2015). Kratak rok trajanja ugovora na određeno vrijeme čini takav rad posebno prekarnim. Ugovori o radu koji traju samo mjesec dana rašireni su u sektoru trgovine na malo i obično se pravdaju jednostavnim izrazom „povećanje opsega posla“. To je, prema sindikatima, zakonski problem jer Zakon o radu nije dovoljno precizan te dopušta široko tumačenje razloga za sklapanje ugovora na određeno vrijeme (*ibidem*). Inspektorat rada ima pravo pokrenuti proces utvrđivanja je li uporaba ugovora na određeno vrijeme opravdana. Međutim, u praksi se to rijetko provodi jer sadašnje zakonodavstvo znatno otežava inspektorima dokazivanje neopravdane uporabe ugovora na određeno vrijeme (*ibidem*).

Rad u nepunom radnom vremenu u sektoru trgovine na malo povećao se od 2009. godine. Među poslodavcima se nakon krize proširila praksa smanjivanja radnog vremena radnika sa 40 na 30 sati tjedno. U većini slučajeva takva smanjivanja zanemaruju složenu pravnu proceduru koja predviđa navođenje valjanog razloga za reduciranje radnog vremena i obavještanje radničkog vijeća (*ibidem*). Prema Sindikatu trgovine

Hrvatske (STH),<sup>43</sup> smanjivanja sa punog na nepuno radno vrijeme često se provode kako bi se zaobišlo pravno propisano pravo radnika na plaćenu stanku. Takva kršenja zakona moguća su zbog premalog broja inspektora (*ibidem*).

Prema Hrvatskoj udruzi poslodavaca, zakonske klauzule koje reguliraju registraciju prekovremenog rada relativno su zadovoljavajuće, iako je u nekim slučajevima prisutan problem prevelike regulacije (Intervju s HUP – Udrugom trgovine, 2015). STH se snažno protivi ovom stajalištu, ističući da prekovremeni rad u sektoru trgovine na malo često nije ni registriran niti plaćen bez ikakvih sankcija za prekršitelje. To je ozbiljan problem ne samo za nestandardne, već i za radnike koji rade na neodređeno vrijeme. Uobičajena je praksa da radnici dolaze na radna mjesta ranije, a odlaze kasnije, a da im ti dodatni sati nisu niti registrirani, što često doseže i do 10 neplaćenih sati tjedno (Intervju sa STH-om, 2015). Prema STH-u, ova je situacija izravno povezana s krizom: zbog krize neki su radnici izgubili posao, a ostali često nisu imali izbora, nego te gubitke nadoknaditi neplaćenim prekovremenim radom (*ibidem*).

Rad nedjeljom i tijekom državnih praznika jednako je pogođen problemom neplaćenog prekovremenog rada. Zakon o radu (NN 93/14) i Zakon o blagdanima, spomendanima i neradnim danima u RH (130/11) propisuju da radnici koji rade nedjeljom ili tijekom državnih blagdana imaju pravo na kompenzaciju u slobodnim danima. Međutim, u sektoru trgovine na malo često se to pravo krši. Naime, navedeni zakoni ne predviđaju nikakve sankcije za poslodavce koji ih krše (*ibidem*). Stoga su 2003. i 2008. uz pomoć Katoličke Crkve, STH i ostali sindikati uspješno lobirali da Vlada zakonski zabrani rad nedjeljom u sektoru trgovine na malo. Unatoč tome, oba je puta Ustavni sud srušio nove zakonske akte tvrdeći kako potkopavaju konkurenciju na slobodnom tržištu (Bagić, 2010). Temeljem navedenih razloga Ustavnoga suda, 2009. godine Vlada je odlučila otkazati klauzule Zakona o trgovini (NN 68/13), koje su regulirale radno vrijeme. Stoga je sadašnje radno vrijeme u trgovinama regulirano samo klauzulama Zakona o radu (Knežević, 2013). Zahvaljujući Zakonu o fiskalizaciji u prometu gotovinom (NN 133/12) mnogo je lakše otkriti rade li trgovine dulje od propisanog vremena, jer se izdavanje svakog računa

43 STH je sektorski sindikat koji djeluje unutar Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), jednoj od četiri reprezentativne sindikalne središnjice. STH ima oko 13 000 članova u 112 poduzeća gdje je njegova prosječna reprezentativnost 37,9 %. Prosječno je 48 % članova STH-a pokriveno kolektivnim ugovorima. Standardni radnici predstavljaju oko 80 % članova STH-a. STH zapošljava samo 8 radnika, što je, uzme li se u obzir veličina sektora nedostavno (Intervju sa STH-om, 2015).

odmah bilježi u Poreznoj upravi. Usprkos tome, sankcije za poslodavce koji rade dulje od dopuštenoga još su uvijek rijetke (Intervju sa STH-om, 2015).

Sezonski rad u obalnom području Hrvatske široko je rasprostranjen jer u ovim regijama poslodavci radnike naročito trebaju samo tijekom turističke sezone. Studentski je rad također rasprostranjen u velikim trgovačkim centrima, no studenti obično rade na zadacima koji ne nose financijsku odgovornost. Studenti ponekad rade na projektima koje financiraju treće strane. U takvim slučajevima poslodavci nisu trgovačka poduzeća u kojima rade, već treće strane koje financiraju provedbu tih projekata. Ova situacija sindikatima znatno otežava zaštitu prava takvih radnika (Intervju i sa STH-om i s HUP – Udrugom trgovine, 2015). Privremeni agencijski rad vrlo je ograničen u trgovinskom sektoru i obično se odnosi na ne-trgovačke aktivnosti poput čišćenja i zaštitarskih usluga (Intervju sa STH-om i HUP – Udrugom trgovine, 2015). Rad u neformalnome gospodarstvu smanjen je 2014. godine nakon stupanja na snagu izmjena Zakona o mirovinskom osiguranju (NN 151/14, 22/15). One obvezuju da se svi novi radnici prijave Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje unutar 24 sata nakon što su se zaposlili. Međutim, usprkos poboljšanjima, rad u neformalnom gospodarstvu još uvijek postoji, posebno unutar aktivnosti u kojima radnici nemaju izravan doticaj s kupcima, poput dostave ili rada u skladištima (Intervju sa STH-om, 2015). Ne postoje dokazi o lažnom samozapošljavanju u sektoru trgovine na malo, unatoč činjenici da samozapošljavanje postoji (Intervju i sa STH-om i s HUP – Udrugom trgovine, 2015).

72

Kao specifičan problem, STH ističe pritisak koji neki poslodavci vrše na starije radnike (standardne i nestandardne) kako bi oni pristali na ranije umirovljenje.<sup>44</sup> To predstavlja socijalni problem jer su mirovine prijevremeno umirovljenih radnika tako male da je vrlo teško preživjeti samo s tim prihodom. Poslodavcima rano umirovljenje donosi smanjenje troškova jer su plaće mlađih radnika manje. Nadalje, neki poslodavci zamjenjuju svoje prijevremeno umirovljene radnike vježbenicima kojima plaće isplaćuje država (vidi Dio I).

---

<sup>44</sup> Prema Eurostatu, Hrvatska je među zemljama s najkraćim trajanjem radnog staža u EU-u. U 2014. godini, iznosio je samo 31,1 godinu. Mnogu radnici koriste zakonsku mogućnost ranijeg umirovljenja, koja, međutim, često nije rezultat slobodnog izbora (Vehovec, 2015: 83).

## *Inicijative socijalnih partnera koje se odnose na prekarni rad u sektoru trgovine na malo*

Sindikata trgovine Hrvatske ima kolektivne ugovore na razini poduzeća s 12 maloprodajnih centara. U tim poduzećima prekarni rad je marginalan. STH je s tim poslodavcima dodatno uspio dogovoriti da će radnici zaposleni na određeno vrijeme biti prioritet, kada se budu zapošljavali novi radnici na neodređeno vrijeme (Intervju sa STH-om, 2015). Kolektivni ugovori koje je sklopio STH tretiraju sve radnike jednako. Osim ranije spomenutog dogovora, u kolektivnim ugovorima nema specifičnih klauzula koje se odnose na nestandardne ili prekarne radnike (*ibidem*).

Sektorski kolektivni ugovor u sektoru trgovine na malo otkazan je u srpnju 2013. na inicijativu poslodavaca. To je smanjilo pokrivenost kolektivnim ugovorima, koja je u 2014. godini iznosila svega 8,5 %.<sup>45</sup> STH je bio protiv otkazivanja kolektivnog ugovora tvrdeći da se ne temelji na objektivnim razlozima (*ibidem*). Pregovori o novom sektorskom kolektivnom ugovoru započeli su u rujnu 2013. godine i još traju. Polazišna točka bio je pregovarački protokol između socijalnih partnera, koji se, prema tvrdnji obaju strana, poštuje (Intervju sa STH-om i s HUP – Udrugom trgovine, 2015). Složena pitanja koja se odnose na rad nedjeljom i prekovremeni rad vjerojatno će biti zastupljena u ugovoru (Intervju s HUP – Udrugom trgovine, 2015). Materijalna prava radnika o kojima se trenutno pregovara pokazala su se najkontroverznijim elementom novoga ugovora. STH inzistira na materijalnim pravima iz prethodnog sektorskog ugovora. S druge strane, HUP tvrdi da je kriza stvorila nove uvjete na tržištu rada koje treba uvažiti. Stoga, HUP inzistira na smanjenju nekih materijalnih prava (prvenstveno dodatka na plaću) te na uključenju dodatnih inovativnih beneficija za radnike poput edukacijskih programa, medicinskih pregleda, dobrovoljnog mirovinskog osiguranja i sl. (Intervju i sa STH-om i s HUP – Udrugom trgovine, 2015). Oba socijalna partnera slažu se da proširenje sektorskog kolektivnog ugovora predstavlja dobar instrument za smanjenje segmentacije na tržištu rada.<sup>46</sup>

Bipartitni socijalni dijalog mogao bi imati koristi od uspostavljanja Sektorskog vijeća u sektoru trgovine. Osnivanje Vijeća moglo bi rezultirati većom učestalošću sastanaka među socijalnim partnerima i dubljim razumijevanjem pozicija druge strane.

45    Prezentacija prof. Dragana Bagića preliminarnih rezultata istraživanja na konferenciji „Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj i Europi danas“, Zagreb, 14. listopada 2015.

46    Ne slažu se svi stručnjaci s ovim stajalištem. Neki smatraju da kolektivni ugovori povećavaju segmentaciju na tržištu rada zbog činjenice da sindikati štite interes njihovih članova koji su pretežito standardni radnici (Intervju s Ministarstvom rada, 2015).

Kako bi potaknuo prekarne radnike na učlanjenje u sindikat, STH je uložio mnogo truda u promidžbu institucije tajnog sindikalnog članstva. Tajni članovi su članovi sindikata čiji status članstva nije poznat poslodavcima. Kao takvi, ovi članovi mogu imati koristi koje pruža članstvo poput pravnog savjetovanja ili pravnog zastupanja bez straha da će biti otpušteni ili da im ugovor o radu neće biti produžen samo zato jer su članovi sindikata. Fluktuacija broja tajnih članova je znatna, no ona se u STH-u kontinuirano kreće oko 500 (Intervju sa STH-om, 2015).

Od 2005., STH je u 20-ak hrvatskih gradova provodio kampanju „Zaustavite rad na crno“. Ova se aktivnost provodila u suradnji sa Savezom samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), HUP-om i lokalnim vlastima. U okviru ove kampanje organizirani su forumi kao i inicijative poput besplatnih telefona za dojavljivanje o radu na crno (*ibidem*). STH je razvio praksu odlaženja u različite trgovačke centre gdje njegovi aktivisti dijele letke svim radnicima (standardnim i nestandardnim) objašnjavajući im važnost i koristi članstva u sindikatu (*ibidem*).

Nedovoljan broj obrazovnih programa u sektoru trgovine na malo uvelike je poznat. Stoga su brojni trgovački lanci osnovali vlastite akademije gdje obučavaju i dalje obrazuju svoju radnu snagu (*ibidem*). Socijalni partneri uviđaju ovaj problem i surađuju na reformi stručnog osposobljavanja kroz Hrvatski kvalifikacijski okvir. Njihov je cilj redefiniranje obrazovnih programa kako bi ih se učinilo kompatibilnijima s potrebama tržišta rada (Intervju i sa STH-om i s HUP – Udrugom trgovine, 2015).

## Glavni nalazi

Zbog krize se smanjio broj zaposlenih u sektoru trgovine na malo, a porasli su razni oblici nestandardnog ili prekarnog rada (poglavito rada u nepunom radnom vremenu). Sektorski sindikat usvojio je strategiju koja se odnosi na nestandardne ili prekarne radnike, a kombinira elemente inkluzije i separacije. To znači da se osim toga što se prema svim radnicima postupa jednako, ponekad prema nestandardnim radnicima postupa kao prema zasebnoj skupini. Krajnji cilj ove kombinirane strategije jest smanjiti broj nestandardnih radnika unutar sektora kao cjeline. Materijalna prava u kolektivnim ugovorima na razini poduzeća povezanim sa sektorskim sindikatom primjenjuju se ravnopravno na sve radnike.

Međutim, u tim ugovorima sektorski je sindikat uspio obvezati poslodavce da, pri zapošljavanju novih radnika na neodređeno vrijeme, prioritet daju svojim radnicima koji već rade na određeno vrijeme. Elementi strategije separacije vidljivi su i u domeni političkog lobiranja gdje sindikat ulaže napore da zakonski spriječi rad nedjeljom i tijekom državnih blagdana. Takav rad naročito pogađa nestandardne radnike koji nisu u poziciji boriti se protiv zlorabe vezane za takav rad. U domeni konzultacijskih aktivnosti, sektorski sindikat ima puno iskustva s tajnim sindikalnim članstvom, koje nestandardnim radnicima omogućuje da uživaju koristi sindikalnog članstva bez mogućeg kompromitiranja sigurnosti svog zaposlenja. HUP se suprotstavlja stajalištima sektorskog sindikata vezano uz rad nedjeljom i tijekom državnih blagdana, prekovremeni rad, materijalna prava radnika i općenito nestandardni rad. Ovakva stajališta udruge poslodavaca temelje se na ekonomskim razlozima jer se pribojavaju da bi manjak fleksibilnosti u spomenutim pitanjima neke poslodavce mogao ostaviti bez posla.

Povrh toga, snažno zagovaranje nestandardnog rada od strane udruge poslodavaca temelji se i na organizacijskim razlozima. Sektor trgovine na malo uglavnom zapošljava niže kvalificirane radnike koji lako mogu biti zamijenjeni, pa je stoga vrlo pogodan za nestandardne oblike rada. Polarizirane pozicije socijalnih partnera oko pitanja nestandardnog rada mogle bi, barem djelomično, biti izmirene potpisivanjem sektorskog kolektivnog ugovora o kojem se trenutno pregovara. Ovaj oprezan optimizam temelji se na činjenici da se pregovori nalaze u naprednoj fazi te da oba partnera brane njegovo naknadno proširenje. Osim toga, potpisivanje sektorskog kolektivnog ugovora moglo bi poboljšati društveni legitimitet poduzećima u sektoru trgovine na malo te njihov imidž među kupcima.

Okvir 3: Trgovina na malo: kvaliteta radnih uvjeta

	Uvjeti rada					
Radni status	Učestalost	Plaće	Radno vrijeme	Sigurnost posla	Socijalna sigurnost	Zastupanje putem sindikata, zaštita putem kolektivnih ugovora
Ugovori o radu na neodređeno radno vrijeme	- rastući trend ne dobrovoljne zamjene rada u punom radnom vremenu radom u nepunom radnom vremenu - stariji su radnici često pod pritiskom ranijeg umirovljenja	- čest neplaćeni prekovremeni rad	- uobičajen prekovremeni rad	- zakonski visoka, ali u usporedbi s drugim sektorima niska jer se radnici mogu lako zamijeniti	- visoka: regulirana zakonskim aktima	- visoka u poduzećima gdje postoje sindikati i kolektivni ugovor - sektorski kolektivni ugovor trenutno ne postoji
Ugovori o radu na određeno vrijeme	- najuobičajeniji oblik zapošljavanja nakon izbijanja krize	- čest neplaćeni prekovremeni rad	- vrlo uobičajen prekovremeni rad	- niska, naročito zato jer se brojni ugovori sklapaju na vrlo kratak rok	- u skladu sa zakonskim propisima, ali ispod razine standardnih radnika (nema otpremnina, poteškoće u potraživanju zakašnjelih isplata i kod olakšica za nezaposlene)	- niska: zaposlenici obično nisu članovi sindikata
Ugovor o radu u nepunom radnom vremenu	- nagli porast od izbijanja krize - često se ne sklapa kao dobrovoljni izbor radnika	- sektor s niskim dohotkom, plaće radnika u nepunom radnom vremenu su ekstremno niske	- vrlo uobičajen prekovremeni rad	- relativno visoka za radnike na neodređeno vrijeme - niska za radnike na određeno vrijeme	- u skladu sa zakonskim propisima, ali ispod razine za radnika na neodređeno vrijeme (vrlo male mirovine)	- visoka za radnike na neodređeno vrijeme gdje postoje sindikati - niska za radnike na određeno vrijeme
Studentski ugovor	- čest oblik dodatnog zapošljavanja u stranim trgovačkim centrima	- niže od plaća drugih radnika (oblik rada izvan radnog odnosa)	- vrlo uobičajen prekovremeni rad	- vrlo niska (oblik rada izvan radnog odnosa)	- vrlo niska: bez socijalne sigurnosti ili prava na mirovinu	- vrlo niska: radnici nisu članovi sindikata, kolektivni ugovori ne primjenjuju se na ove radnike
Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa	- koristi se od 2010.	- na razini minimalne plaće	- vrlo uobičajen prekovremeni rad	- vrlo niska: ugovor ističe nakon godinu dana bez ikakve garancije za vježbenika	- obveze poslodavca podmiruje država	- vrlo niska: vježbenici nisu članovi sindikata, - odredbe kolektivnih ugovora koje reguliraju materijalna prava ne vrijede
Privremeni agencijski rad	- koristi se samo u dopunskim uslugama poput čišćenja i osiguranja, ali ne u primarnim trgovačkim aktivnostima koje nose fiskalnu odgovornost					
(Lažno) samo-zapošljavanje	- nije relevantno za ovaj sektor					
Ugovor o djelu i autorski ugovor	- marginalno se koristi u sektoru trgovine na malo					
Rad na daljinu	- nije relevantan za ovaj sektor					
Sezonski rad	- uobičajen u obalnom području tijekom turističke sezone - radnici su većinom zaposleni na osnovu standardnih ugovora na određeno vrijeme, a ne kao stalni sezonski radnici (vidi Dio I)					



## Javno zdravstvo

### *Opći trendovi*

Sustavi socijalne zaštite u Hrvatskoj temelje se na doprinosima koje plaćaju poslodavci, ali je zdravstvena zaštita univerzalna jer pokriva i nezaposlene. Jedini uvjet da osoba sačuva pravo na besplatnu zdravstvenu zaštitu nakon što postane nezaposlena je pravovremeno započinjanje nekih administrativnih postupaka (Matković, 2013: 93). U 2015. godini Hrvatska je potrošila 6,6 % svojeg BDP-a na sustav javne zdravstvene zaštite, što je ispod postotka potrošnje u većini zemalja članica EU-a (Eurostat, 2017z). Međutim, posljednjih 20-ak godina javno zdravstvo je imalo problem akumuliranja duga koji i dalje postoji unatoč brojnim programima financijske konsolidacije i oporavka.

Opsežna reforma sektora javnog zdravstva inicirana je krajem 2014. i provodit će se tijekom sljedećih godina. Reforma je započeta u siječnju 2015. izlaskom Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje (HZZO) iz državne riznice. Razlozi za ovaj potez bili su racionalizacija troškova zdravstvene zaštite, bolja zaštita pacijenata i usklađivanje s najboljom praksom ostalih članica EU-a (HZZO, 2017). Reformom se nastoji: platiti dugove bolnica, uspostaviti financijski održive bolnice, uspostaviti novi sustav nagrađivanja za zdravstvene radnike, postići više specijalističke skrbi u lokalnim zdravstvenim centrima, bolje regulirati dodatni rad liječnika, uspostaviti odvojena poduzeća za upravljanje sekundarnim aktivnostima unutar zdravstvenog sustava, smanjiti liste čekanja te stvoriti više mogućnosti za razvoj zdravstvenog turizma (Poslovni.hr, 2015a). Prvi rezultati reforme bili su ohrabrujući jer su bolnice značajno smanjile svoje gubitke, sa 742 milijarde HRK u prvoj polovici 2014. na 153 milijarde HRK u prvoj polovici 2015. (Crnjak, 2015). Bolnice su 2015. godinu završile bez novih dugova, smanjene su liste čekanja, pojačane su preventivne aktivnosti, obogaćena je lista lijekova HZZO-a, te je zaposleno više liječnika i medicinskih sestara (Ministarstvo zdravstva RH, 2017). Unatoč svemu tome, sindikati ostaju skeptični, jer se pribojavaju da bi u konačnici reforma mogla rezultirati privatizacijom sustava javnog zdravstva (Intervju sa SZSSH-om, 2015).

Budući da je dio javnog sektora, javno zdravstvo ima mnogo manji udio zaposlenika koji zarađuju ispod 60 % prosječne plaće od sektora koji su pretežito u privatnom vlasništvu (Franičević i Matković, 2013: 83). Usprkos tome, otvaranje europskog tržišta rada nakon ulaska u Uniju rezultiralo

je zapošljavanjem oko 500 hrvatskih liječnika i još toliko medicinskih sestara u zemljama EU-a. Nastavi li se, ovaj bi trend mogao stvoriti nove probleme zbog općeg manjka medicinskih stručnjaka (Bradarić, 2017).

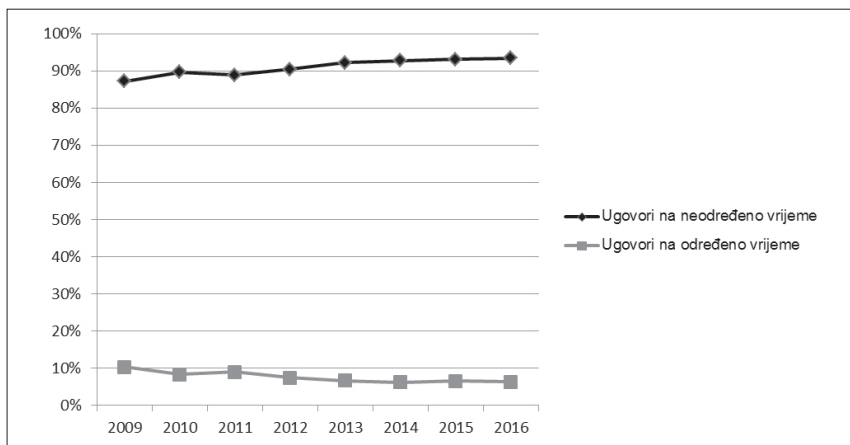
Tablica 9: Prekarni oblici zapošljavanja u području javnog zdravstva u Hrvatskoj (broj osoba s plaćenim zaposlenjem kod pravnih osoba)

Kategorija	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Ukupan broj zaposlenih</b>	65,684	65,380	66,097	67,155	66,557	65,907	66,843	68,817
<b>Oblik zaposlenosti</b>								
Broj ugovora na neodređeno vrijeme	57,264	58,591	58,733	60,758	61,368	61,149	62 223	64,297
Udio ugovora na neodređeno vrijeme	8718%	89.62%	88.86%	90.47%	92.20%	92.78%	93.08%	93.43%
Broj ugovora na određeno vrijeme	6,781	5,433	5,894	4,942	4,406	4,064	4,358	4,361
Udio ugovora na određeno vrijeme	10.32%	8.31%	8.92%	7.36%	6.62%	6.17%	6.51%	6.33%
<b>Ugovoreno radno vrijeme</b>								
Puno	64,976	64,754	65,431	66,061	65,841	65,158	65,624	67,270
Nepuno	447	389	484	856	623	569	1,168	1,327

78

Izvor: Državni zavod za statistiku RH (kompilirali autori)

Slika 4: Udio ugovora o radu na određeno i neodređeno vrijeme u području javnog zdravstva u Hrvatskoj



Izvor: Državni zavod za statistiku RH (podatke prikupili autori)

U prvih nekoliko godina nakon izbijanja krize, sektor zdravstva zabilježio je umjeren, ali uzastopan rast broja zaposlenih (sa 65 684 u 2009. na 67 155 u 2012). U razdoblju nakon 2012. godine došlo je do stanovitog pada broja zaposlenih koji je, međutim, nadoknađen u 2015. i 2016. godini. U promatranom razdoblju sektor zdravstva bilježi umjereno povećanje broja ugovora na neodređeno vrijeme (s 57 264 u 2009. na 64 297 u 2016), dok se broj ugovora na određeno vrijeme smanjivao (sa 6 781 u 2009. na 4 361 u 2016). U promatranom razdoblju velika većina zaposlenika radila je u punom radnom vremenu. Broj ugovora u nepunom radnom vremenu bitno je manji te je za razliku od ugovora u punom radnom vremenu bitno varirao. Ipak, u 2016. bilo je 1 327 zaposlenih na nepuno radno vrijeme što je gotovo tri puta više nego 2009.

## *Kvalitativna analiza*

### *Oblici prekarnog zapošljavanja u sektoru javnog zdravstva*

Ugovori o radu na određeno vrijeme predstavljaju najuobičajeniji oblik nestandardnog ili prekarnog rada u sektoru javnog zdravstva. Pretežitost ugovora na određeno vrijeme u ovom sektoru nije toliko vezana uz krizu jer je čak i prije krize približno isti broj radnika radio na temelju takvih ugovora (Intervju sa SSZSSH-om, 2015). Prije krize mnogi nestandardni ili prekarni radnici u javnom sektoru (uključujući i zdravstvo) uspijevali su se standardno zaposliti. Međutim, nakon krize povratak u nezaposlenost za radnike na određeno vrijeme (i vježbenike) u javnom sektoru postao je vjerojatniji ishod od napredovanja ka standardnom zaposlenju (Franičević i Matković, 2013: 82).

Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske (SSZSSH)<sup>47</sup> smatra problematičnim činjenicu da značajan broj zdravstvenih radnika radi na temelju nestandardnih ugovora. Ističe da zapošljavanje radnika temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme nije logično jer se sektor financira iz javnih izvora i trpi kroničan manjak radnika. Za SSZSSH, u većini slučajeva nema zakonskih opravdanja za zapošljavanje radnika na određeno vrijeme. Unatoč tome, to se radi kako bi se napravile uštede u sustavu, jer nije vjerojatno da će radnici na određeno vrijeme tražiti

<sup>47</sup> Samostalni sindikat zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske (SSZSSH) sektorski je sindikat koji nije dio niti jedne sindikalne središnjice. On ima oko 19 000 članova i 170 ogranaka diljem Hrvatske, ali samo dva zaposlenika i predsjednika, koji je izabran na četverogodišnji mandat. Nestandardni ili prekarni radnici predstavljaju 10 % članova SSZSSH-a (Intervju sa SSZSSH-om, 2015).

sva njihova materijalna i druga prava pribojavajući se da njihovi ugovori neće biti obnovljeni (Intervju sa SSZSSH-om, 2015).

Dok gotovo nema slučaja da liječnici rade na određeno vrijeme, medicinske sestre u pravilu započinju svoje karijere radeći na temelju takvih ugovora. Ovu praksu SSZSSH smatra neutemeljenom jer premda postoji velika nestašica liječnika (oko 3 000), nestašica medicinskih sestara je još veća – oko 12 000 (*ibidem*). Prema razgovoru sa SSZSSH-om, postoje medicinske sestre i drugi stručnjaci koji rade po 10 i više godina na temelju takvih ugovora. U tim slučajevima poslodavci zaobilaze klauzule Zakona o radu (NN 93/14) koje ograničavaju trajanje ugovora na određeno vrijeme na ne više od tri godine. Takvi se radnici nakon razdoblja od tri godine prebacuju u druge jedinice, gubeći na taj način pravo na zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vrijeme. Zakon o radu sprječavao je poslodavce da u razdoblju od šest mjeseci zapošljavaju nove radnike kako bi zamijenili radnike na određeno radno vrijeme čiji ugovor nije obnovljen. Ova stavka davala je neki osjećaj sigurnosti radnicima na određeno vrijeme u svim sektorima uključujući i zdravstvo, no 2009. izbrisana je iz Zakona o radu (*ibidem*).

80

Rad u nepunom radnom vremenu postoji u sektoru javnog zdravstva, ali samo marginalno. On se većinom odnosi na liječnike koji su u mirovini, ali, zbog opće nestašice liječnika, još uvijek imaju pravo raditi do četiri sata dnevno (*ibidem*). Isto tako, umirovljeni liječnici ponekad rade na temelju ugovora o djelu i autorskih ugovora.

Privremeni agencijski rad javlja se sporadično. Odnosi se na radnike koji nisu zdravstvene struke poput servisa za čišćenje. Od sredine 2014. godine, umirovljeni radnici koji su radili na uslugama čišćenja u javnom sektoru u pravilu se zamjenjuju agencijskim radnicima. Za SSZSSH to predstavlja problem jer radnici koji čiste bolnice trebaju biti adekvatno educirani. Oblici rada poput samozapošljavanja i sezonskog rada nisu evidentirani u sustavu javnog zdravstva (Intervju sa SSZSSH-om, 2015).

Prekovremeni rad je pitanje od izuzetne važnosti u sektoru zdravstva zbog nestandardne raspodjele radnog vremena koja uključuje vikende i državne blagdane. Nadalje, problem prekovremenog rada pospješila je nestašica medicinskih stručnjaka, što zaposlenike obvezuje na prekovremeni rad.<sup>48</sup> U svrhu usklađivanja s pravnom stečevinom EU-a, Hrvatska je morala unijeti promjene u dežurstvu za liječnike, koje ne postoji u

---

48 Anica Prašnjak, predsjednica Hrvatskog strukovnog sindikata medicinskih sestara-medicinskih tehničara, istaknula je to na okruglom stolu „Zdravstvena politika u iduće 4 godine“, održanom u Zagrebu, 28. listopada 2015.

EU-u. Dežurstvo je vrijeme nakon redovitih radnih sati tijekom kojeg liječnici ostaju u bolnici kako bi, u slučaju potrebe, bili na raspolaganju. Dežurstvo se obračunavalo odvojeno od radnog vremena. Međutim, od nedavna se dežurstvo obračunava kao redovito radno vrijeme. U praksi to znači da se dežurstvo tretira kao redoviti prekovremeni rad i plaća se po 50 % višoj stopi od radnog vremena. Ovakav tretman dežurstva je za SSZSSH problematičan jer stvara značajnu neravnotežu između razine plaća liječnika i ostalih medicinskih stručnjaka. Nadalje, SSZSSH tvrdi da vrijeme dežurstva nije isto što i radno vrijeme te da se stoga ne može tretirati na taj način (Intervju sa SSZSSH-om, 2015). Treba istaknuti da Ministarstvo zdravlja priznaje taj problem i namjerava ga riješiti boljom organizacijom rada i novim sustavom nagrađivanja (Poslovní.hr, 2015).

SSZSSH se protivi još jednoj praksi, a to je tzv. dvanaestosatna smjena. Ona se odnosi na medicinske sestre i ostale stručnjake, osim na liječnike, koji umjesto osmosatnog radnog dana izabiru rad od 12 sati dnevno tijekom puna dva tjedna. Na taj način oni odrade ukupan mjesečni broj radnih sati unutar dva tjedna i potom su slobodni ostati kod kuće sljedeća dva tjedna. SSZSSH nema nikakvu nadležnost po pitanju organizacije radnog vremena, ali smatra da takva praksa šteti zdravlju radnika te da je opasna i za pacijente kojima je potrebna najbolja moguća skrb (Intervju sa SSZSSH-om, 2015).

### *Inicijative socijalnih partnera koje se odnose na prekarni rad u sektoru javnog zdravstva*

SSZSSH je potpisnik temeljnog kolektivnog ugovora (TKU) za službenike i namještenike u javnim službama, koji regulira osnovice plaća, bonuse, trajanje godišnjeg odmora i ostala prava za sve radnike u javnom sektoru. Sadašnji TKU potpisan je u prosincu 2017. za razdoblje od četiri godine. Nakon potpisivanja TKU-a Vlada ima 60 dana kako bi započela s pregovorima o specifičnim sektorskim kolektivnim ugovorima za razne dijelove javnog sektora. Slijedom tog roka te činjenice da je u prosincu 2017. istekao Sektorski kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, novi sektorski kolektivni ugovor između sindikata i Ministarstva zdravstva trebao bi biti potpisan početkom 2018. za razdoblje od četiri godine. Sektorski ugovor koji je istekao u prosincu 2017. sadržavao je klauzule koje se odnose na mirno rješavanje sporova, štrajkove, tumačenje ugovora, obnovu ugovora, prava i dužnosti koje se odnose na zapošljavanje, plaće, ostala materijalna prava, sigurnost na radu i prava sindikata. On je jednako tretirao sve radnike i nije imao specifične klauzule koje bi se ticale samo nestandardnih ili prekarnih radnika (NN 43/13, 96/15).

SSZSSH kao sindikat svih radnika u sektoru javnog zdravstva često se

spori s Hrvatskim liječničkim sindikatom (HLS) i Hrvatskim strukovnim sindikatom medicinskih sestara – medicinskih tehničara (HSSMS-MT), koji zastupaju samo interese tih struka (Intervju sa SSZSSH-om, 2015). U razdoblju prije 2012. godine, u dva je navrata Ministarstvo zdravstva sklapalo sektorske kolektivne ugovore s HLS-om i HSSMS-MT-om bez SSZSSH-a. Oba puta, SSZSSH uspješno je tužio državu na Ustavnom sudu zbog sklapanja nezakonitih kolektivnih ugovora. Od usvajanja Zakona o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata (NN 93/14, 26/15), koji propisuje kriterije sudjelovanja sindikata i poslodavaca u kolektivnom pregovaranju, sektorski kolektivni ugovori u sektoru javnog zdravstva ne mogu se više sklapati bez SSZSSH-a (*ibidem*).

Sredinom 2014. godine, SSZSSH je bio jedan od najaktivnijih sindikata u kampanji protiv prijedloga hrvatske Vlade da se provede izdvajanje pomoćnih djelatnosti u javnom sektoru. Kao odgovor na Vladin prijedlog sindikati su uspješno organizirali kampanju skupljanjem potpisa građana za organizaciju referenduma kojim bi se zabranilo izdvajanje u javnom sektoru. Skupivši dostatan broj potpisa sindikati su uspjeli primorati Vladu na odustajanje od tog prijedloga iako do samog referenduma nikada nije došlo. Tijekom kampanje prikupljanja potpisa predstavnici SSZSSH-a često su se pojavljivali u medijima izražavajući svoje protivljenje izdvajanju u javnom sektoru. Tvrdili su da izdvajanje ugrožava visoke standarde u neosnovnim bolničkim službama poput čišćenja i kuhanja (Kovačević Barišić, 2014). Izdvajanje predstavlja rizik za oko 14 000 nezdravstvenih radnika u sustavu javnog zdravstva (Franičević i Matković, 2013: 75).

Prema SSZSSH-u, jedan od najboljih načina poboljšanja položaja nestandardnih ili prekarnih radnika je obuka i dobra komunikacija s predstavnicima sindikata. Oni su dobro informirani o svim aktivnostima za pošljavanja u njihovim ustanovama i često o tome izvještavaju sjedište SSZSSH-a (Intervju sa SSZSSH-om, 2015).

## Glavni nalazi

Budući da je dio javnog sektora, javno zdravstvo nije iskusilo val otpuštanja koji je zahvatio brojne druge sektore pretežno u privatnom vlasništvu. U posljednjih pet godina broj radnika koji rade na određeno vrijeme smanjio se dok se povećalo zapošljavanje na neodređeno vrijeme, no još je rano to nazvati trajnim trendom. Međutim, još uvijek postoji značajna skupina radnika koji rade na određeno radno vrijeme, što se, prema sektorskom sindikatu, ne može opravdati. Sektorski sindikat usvojio je strategiju inkluzije za nestandardne ili prekarne radnike.

Prema toj strategiji, sektorski sindikat služi kao organizacija koja predstavlja široke interese, te ne pravi razliku između standardnih i nestandardnih radnika. Svrha ove strategije jest smanjiti nestandardni rad u javnom zdravstvu na razinu koja se može objektivno opravdati. S obzirom da su dio javnog sektora, svi radnici u sektoru javnog zdravstva pokriveni su kako temeljnim tako i sektorskim kolektivnim ugovorom. Oba ugovora do sada su tretirali radnike jednako, ne praveći razliku između standardnih i nestandardnih radnika. U području kolektivnog pregovaranja odabranu sindikalnu strategiju inkluzije prema nestandardnim radnicima općenito slijede poslodavci, što se vidi iz statističkih podataka i može se objasniti velikim nedostatkom kvalificiranih radnika.

Međutim, odabrana sindikalna strategija inkluzije također se javlja i u drugim područjima poput političkog lobiranja i mobilizacije, gdje je slaganje među socijalnim partnerima prisutno u manjoj mjeri. Sektorski sindikat bio je jedan od najaktivnijih sindikata u kampanji 2014. godine, koja je zazivajući referendum blokirala Vladin prijedlog za uvođenjem izdvajanja pomoćnih djelatnosti u javnom sektoru. Daje bio proveden, ovaj je prijedlog mogao povećati broj nestandardnih radnika u sektoru javnog zdravstva sa sadašnjih ispod 10 % na više od 20 %. No, bez obzira na to, Vlada je uvela politiku zamjene umirovljenih pomoćnih radnika u javnom sektoru izdvojenim radnicima. U budućnosti će to polako utjecati na veću zastupljenost nestandardnog rada i u sektoru javnog zdravstva. Prekovremeni rad predmet je čestih debata i konfrontacija između strukovnih sindikata liječnika i medicinskih sestara s jedne, i sektorskog sindikata s druge strane. Sektorski sindikat mišljenja je da sadašnji način obračunavanja liječničkih dežurstava treba promijeniti jer uvodi veliku neravnotežu između razine plaća liječnika i drugih kategorija radnika u sektoru javnog zdravstva.

Okvir 4: Javno zdravstvo: kvaliteta radnih uvjeta

	Uvjeti rada					
Radni status	Učestalost	Plaće	Radno vrijeme	Sigurnost posla	Socijalna sigurnost	Zastupanje putem sindikata, zaštita putem kolektivnih ugovora
Ugovori o radu na neodređeno radno vrijeme	- najčešći oblik zapošljavanja u sektoru zdravstva posebno za liječnike	- regulirane kolektivnim ugovorom - manji udio zaposlenika s niskom plaćom u usporedbi s privatnim sektorom	- visoka razina prekovremenog rada - izračun prekovremenog rada predmet je rasprave među sindikatima i između sindikata i poslodavaca	- visoka zbog nestašice osoblja	- u skladu sa zakonskim odredbama i propisima kolektivnog pregovaranja	- visoka: radnici su pokriveni temeljnim kolektivnim ugovorom za sve javne službe i sektorskim kolektivnim ugovorom
Ugovori o radu na određeno vrijeme	- čest oblik zapošljavanja za radnike koji nisu liječnici na početku njihovih karijera	- isto kao u slučaju rada na neodređeno vrijeme	- visoka razina prekovremenog rada - raspravlja se o izračunu prekovremenog rada	- niska: ukinuta klauzula koja zabranjuje zapošljavanje na šest mjeseci kako bi se zamijenio radnik na određeno vrijeme čiji ugovor nije obnovljen	- u skladu sa zakonskim odredbama, ali ispod razine za standardne radnike (nema prava na otpremninu, slabiji izgledi za primanje potpora za nezaposlene)	- umjerena: radnici bi htjeli biti dio sindikata, ali oklijevaju jer se pribojavaju da im ugovori neće biti obnovljeni
Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa	- koristi se od 2010.	- na razini minimalne plaće	- vrlo uobičajen prekovremeni rad	- vrlo niska: ugovor ističe nakon godinu dana bez ikakvih garancija za vježbenika	- obveze poslodavaca podmiruje država	- vrlo niska: polaznici nisu članovi sindikata, - odredbe kolektivnih ugovora koje reguliraju materijalna prava ne vrijede
Ugovor na nepuno radno vrijeme	- odnosi se uglavnom na liječnike koji nakon umirovljenja mogu raditi do četiri sata dnevno u bolnici ukoliko postoji nestašica liječnika					
Privremeni agencijski rad	- vrijedi jedino za osoblje u bolničkim službama za čišćenje					
(Lažno) samozapošljavanje	- nije relevantno za sektor javnog zdravstva					
Rad na daljinu	- nije relevantan za ovaj sektor					
Sezonski rad	- nije relevantan za ovaj sektor					
Ugovor o djelu i autorski ugovor	- marginalno se koristi u sektoru javnog zdravstva					
Studentski ugovor	- nije relevantan za ovaj sektor					



# KOMPARATIVNA ANALIZA ODABRANIH SEKTORA I ZAKLJUČCI

Prije 2003. godine Hrvatska nije uvela značajnije promjene na tržište rada s ciljem postizanja veće fleksibilnosti, unatoč niskoj participaciji i visokoj nezaposlenosti. 2003. uveden je privremeni agencijski rad, a uvjeti za korištenje ugovora na određeno vrijeme postali su povoljniji za poslodavce. Promjene Zakona o radu koje su uslijedile bile su većinom uvjetovane usklađivanjem s pravnom stečevinom Europske unije i zato je njihov opseg bio ograničen. Rigidnost hrvatskog tržišta rada često su kritizirali Europska komisija i međunarodne financijske institucije. Uvjeti na tržištu rada pogoršali su se zbog krize i tijekom 2013. - 2014. godine Vlada je odlučila uvesti dodatne promjene u Zakona o radu koje su se odnosile na fleksibilnost. Sindikati su oštro kritizirali te promjene, dok su ih poslodavci pozdravljali. Međutim, naposljetku su neki inicijalni prijedlozi bili ublaženi (posebno oni o nejednakom rasporedu radnih sati), zbog čega su ih poslodavci smatrali nedostatnima.

85

Četiri sektora (graditeljstvo, metalna industrija, trgovina na malo i javno zdravstvo) analizirana u ovoj studiji pokazuju da su prije krize u Hrvatskoj prevladavali ugovori o radu na neodređeno vrijeme. Nestandardni ili prekarni rad bio je na periferiji, gdje je prvenstveno bio rezerviran za radnike na početku njihovih karijera. Međutim, zbog krize je porasla uporaba nestandardnog rada, a produbile su se i razlike između javnog i privatnog sektora. Rad na određeno vrijeme predstavlja najrasprostranjeniji oblik nestandardnog ili prekarnog rada u Hrvatskoj te nadilazi sve ostale oblike. Statistike pokazuju da je u posljednjih deset godina rad na određeno vrijeme postao najdominantniji oblik novog zapošljavanja. Od izbijanja krize u graditeljstvu i metalnoj industriji broj ugovora na određeno vrijeme porastao je u usporedbi s ugovorima na neodređeno radno vrijeme, dok je stagnirao u sektoru trgovine na malo. Od svih sektora analiziranih u ovoj studiji samo sektor javnog zdravstva bilježi pad broja ugovora na određeno vrijeme, što se može objasniti manjim utjecajem krize na javni sektor.

Privremeni agencijski rad u Hrvatskoj većinom se koristi u prehrambenoj industriji i telekomunikacijama, ali u prosjeku je rjeđi nego u većini ostalih zemalja članica EU-a. Ovaj oblik rada također je koncentriran unutar

poslova koji zahtijevaju nižu kvalifikaciju, dok je udio visoko kvalificiranih poslova marginalan. Ugovori agencijskih radnika gotovo su isključivo na određeno vrijeme, što ih čini visoko prekarnima. Razlog za malu rasprostranjenost agencijskog rada mogla bi biti relativna rijetkost stranih ulaganja u proizvodne pogone, što obično generira ovu vrstu zapošljavanja. Treba, međutim, imati na umu da je od izbijanja krize i agencijski rad u porastu poput drugih oblika nestandardnog rada. U navedena četiri sektora agencijski rad marginalno se pojavljuje u metalnoj industriji, trgovini na malo i javnom zdravstvu, većinom u popratnim djelatnostima poput čišćenja i sigurnosti.

86 Rad u nepunom radnom vremenu još uvijek se koristi marginalno, ali to bi se u bliskoj budućnosti moglo promijeniti. Razlog tome je što su zakonske promjene uvedene 2014. godine učinile zapošljavanje u nepunom radnom vremenu atraktivnijim i poslodavci se više ne moraju pribojavati financijskih gubitaka jer zapošljavaju na ovaj način. U promatranim sektorima rad u nepunom vremenu rastao je u graditeljstvu i trgovini na malo. U oba sektora kriza je povećala broj radnika koji rade u nepunom radnom vremenu ne po vlastitome izboru, dok sindikati izvještavaju o brojnim zloporabama ovog oblika rada od strane poslodavaca. Lažno samozapošljavanje je teško utvrditi na hrvatskom tržištu rada, što se djelomično može objasniti popularnošću i lakoćom korištenja ugovora na određeno vrijeme. Unutar četiri promatrana sektora lažno samozapošljavanje može se evidentirati u graditeljstvu i metalnoj industriji, ali ne u ostala dva sektora gdje je podugovaranje rijetko. Studentski rad predstavlja rad izvan radnog odnosa, što ga čini visoko prekarim. On je relevantan za sektor trgovine na malo, jer je od izbijanja krize porasla njegova učestalost. Od 2010., svi promatrani sektori osim graditeljstva koristili su se radom vježbenika na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa. Plaće tih vježbenika trenutno su na razini minimalne plaće, a većina klauzula Zakona o radu i kolektivnih ugovora primjenjuje se na takve radnike. Međutim, vježbenici nisu članovi sindikata i nisu zaštićeni odredbama kolektivnih ugovora koje reguliraju materijalna prava. Prekovremeni rad predstavlja temu oštrij rasprava među socijalnim partnerima. Za sindikate je zloporaba prekovremenog rada jedan od glavnih izvora prekarnosti i pogađa sve radnike, kako standardne tako i nestandardne. Stoga oni zagovaraju veću strogost prilikom evidentiranja prekovremenog rada, čemu se poslodavci protive.

Sektorski sindikati u graditeljstvu i javnom zdravstvu odabrali su strategiju inkluzije prema nestandardnim ili prekarim radnicima. Drugim riječima, u cilju smanjivanja broja nestandardnih radnika, oni slijede obrazac nerazlikovanja između standardnih i nestandardnih radnika. To

uključuje područje kolektivnog pregovaranja, političko lobiranje, mobilizaciju radnika itd. Poslodavci u ovim sektorima uglavnom se slažu s navedenim strategijama sindikata, iako se razlikuju u nekim pitanjima zbog različitih uvjeta u navedena dva sektora. Graditeljski sektor, koji je zbog krize, izgubio više od 40 % svoje radne snage, bori se s dampinškim cijenama i nepoštenom konkurencijom koja dolazi iz rastućeg neformalnog gospodarstva. Stoga ne iznenađuje da među socijalnim partnerima vlada prilično slaganje o brojnim pitanjima koja se neizravno tiču nestandardnog rada poput javne nabave ili proširenja sektorskog kolektivnog ugovora. Stajališta socijalnih partnera striktno su suprotstavljena samo u domeni materijalnih prava radnika i reguliranja prekovremenog rada. U sustavu javnog zdravstva, koji je dio javnog sektora, pad zaposlenosti bio je marginalan dok svi radnici uživaju zaštitu temeljnog i sektorskog kolektivnog ugovora. No, bez obzira na to, po pitanju nestandardnog rada pozicije socijalnih partnera donekle su polarizirane. Sektorski sindikat protivi se trenutnoj praksi koja se odnosi na organizaciju radnog vremena. Štoviše, 2014., sektorski sindikat (u suradnji s ostalim sindikatima) uspio je blokirati Vladin prijedlog da se provede izdvajanje dopunskih djelatnosti u javnom sektoru. Takva reforma, da je provedena, mogla je znatno povećati omjer nestandardnih ili prekarnih radnika u sektoru javnog zdravstva.

87

U sektorima metalne industrije i trgovine na malo kriza je izazvala pad zaposlenosti i smanjenje nekih materijalnih prava radnika. Ti gubici bili su značajni, iako manji od onih u graditeljskom sektoru. Strategija prema nestandardnim radnicima koju su odabrali sektorski sindikati kombinira elemente inkluzije s elementima separacije (tretiranje takvih radnika kao odvojene grupe). Kao što je slučaj s čistom strategijom inkluzije, cilj ove kombinirane strategije jest smanjiti broj nestandardnih radnika naspram radnika koji rade na neodređeno vrijeme. Sektorski sindikat metalne industrije u svojim kolektivnim ugovorima na razini poduzeća ograničava broj nestandardnih radnika. Isto tako, sektorski sindikat trgovine na malo u svojim kolektivnim ugovorima na razini poduzeća uspio je dogovoriti prioritetan status za radnike koji rade na određeno vrijeme u slučaju novog zapošljavanja na neodređeno vrijeme. Sektorski sindikat trgovine na malo također je lobirao kod Vlade da se zabrani rad nedjeljom i tijekom državnih blagdana, što ima izrazito negativne implikacije na nestandardne radnike. Dodatno, sektorski sindikat trgovine na malo ima promjenjiv, ali značajan broj tajnih članova, koji su uglavnom nestandardni radnici.

U metalnoj industriji sindikalna strategija prema nestandardnim radnicima naišla je na određeni stupanj neslaganja od strane udruge poslo-

davaca. To je vidljivo iz sporog napretka u pregovorima o sektorskom kolektivnom ugovoru. Velika je vjerojatnost da sektorski kolektivni ugovor neće obuhvatiti ograničenja broja nestandardnih radnika ili bilo koju sličnu klauzulu koja bi se odnosila samo na te grupe radnika. Pozicije udruge poslodavaca u sektoru trgovine na malo vezano uz ekvivalentnu sindikalnu strategiju prema nestandardnim radnicima jednako su nepomirljive. Sektorski kolektivni ugovor u sektoru trgovine u završnim je fazama pregovaranja. Međutim, udruga poslodavaca protivi se pozicijama sindikata vezano uz nestandardni rad, rad nedjeljom i prekovremeni rad.

Sindikati i poslodavci u četiri istražena sektora hrvatskoga gospodarstva odabrali su različite pristupe prema nestandardnim radnicima. Međutim, u svim navedenim sektorima socijalni partneri tek započinju proces formuliranja kompleksnijih i inovativnijih strategija prema takvim radnicima. Od pristupanja Europskoj uniji, sindikati i poslodavci u tom su pogledu mnogo naučili od svojih europskih kolega. Ipak, nedostatni ljudski kapaciteti kombinirani s ekstenzivnim fokusom na kolektivno pregovaranje u ovom ih trenutku koče da u većoj mjeri slijede inovativne strateške pristupe ovom rastućem fenomenu.

Okvir 5: Komparativni pregled prekarne rada u Hrvatskoj i odgovori socijalnih partnera u pet sektora

Glavni razvoj od 2008.		Strategije: prekarni rad				
Sektor	Trendovi segmentacije na tržištu rada	Oblici	Dimenzije	Sindikati	Poslodavci	Drugo/specifično
Graditeljstvo	- rasprostranjen	- rad na određeno vrijeme, rad u nepunom vremenu marginalno, neformalno gospodarstvo	- sigurnost posla, neplaćen prekovremeni rad	- inkluzija	- inkluzija zbog problema s neformalnim gospodarstvom	- oba socijalna partnera podupiru proširivanje sektorskog kolektivnog ugovora
Metalna industrija	- rasprostranjen posebno nakon privatizacije brodogradilišta	- rad na određeno vrijeme, samozapošljiva-vanje	- sigurnost posla (naročito u brodogradilištima)- nejednaka raspodjela radnog vremena	-inkluzija+ separacija	- kombinacija pristupa s ciljem očuvanja postojećeg stanja i daljnje ekspanzije nestandardnog zapošljavanja	- pregovori o sektorskom kolektivnom ugovoru u tijeku, ali sporo napreduju - socijalni partneri zagovaraju reformu strukovnog obrazovanja
Trgovina na malo	- rasprostranjen	- na određeno vrijeme, u nepunom vremenu, studentski rad (rad izvan radnog odnosa)	- sigurnost posla, niske plaće (posebno radnika na nepuno radno vrijeme), neplaćen prekovremeni rad	-inkluzija+ separacija	- kombinacija pristupa s ciljem očuvanja postojećeg stanja i daljnje ekspanzije nestandardnog zapošljavanja	- pregovori o sektorskom kolektivnom ugovoru u tijeku, ali sporo napreduju - polarizacija oko rada nedjeljom
Javno zdravstvo	- umjereno rasprostranjen, zbog nestašice radnika segmentacija se smanjuje	- na određeno vrijeme, u nepunom vremenu marginalno	- sigurnost posla, atipično radno vrijeme, neplaćeni prekovremeni	- inkluzija	- postupna inkluzija zbog nestašice radnika	- polarizacija oko raspodjele radnog vremena, dežurstva za liječnike i izdvaljaja
Privremeni agencijski rad	- da (dio segmentacije)	- na određeno vrijeme gotovo u potpunosti	- sigurnost posla, od 2014. ograničena materijalna prava propisana kolektivnim ugovorima (niža primanja i standardi socijalne zaštite mogu se dogovarati)	-inkluzija u nekim poduzećima	- kombinacija pristupa s ciljem ekspanzije nestandardnog zapošljavanja	- nije dostupno
Nacionalna razina	- umjereno rasprostranjen (u javnom sektoru manje) - novi Zakon o radu (2014. pridonio daljnjoj segmentaciji jer se povećana fleksibilnost uglavnom odnosi na nestandardne radnike	- na određeno vrijeme, u nepunom vremenu, privremeni agencijski rad, samozapošljiva-vanje, izvan radnog odnosa (studentski rad, ugovor o djelu), stručno osposobljavanje	- najurgentniji problem je sigurnost posla (više od 90 % novozaposlenih na određeno vrijeme)	- inkluzija	- kombinacija pristupa s ciljem ekspanzije nestandardnog zapošljavanja	- 2014. novi Zakon o radu uveo je daljnju fleksibilnost na tržištu rada - od 2008. minimalna plaća je određena zakonom, 45 % od prosječne plaće u 2017.

Nalazi autora

# BIBLIOGRAFIJA

## Akademski izvori

- Babić, V., Gotovac, V., Marinković Drača, D. i Učur, M. 2003. *Zakon o radu s komentarima i tumačenjima*. Zagreb: TIM Press.
- Bagić, D. 2010. *Industrijski odnosi u Hrvatskoj*. Zagreb: TIM Press.
- Bagić, D. 2016. Obilježja kolektivnog pregovaranja u Republici Hrvatskoj: usporedba javnog sektora i gospodarstva. U: Lucija Barjašić Špišler i Igor Radeka (ur) *Utjecaj kolektivnih ugovora na prava radnika u RH*. Zagreb: Matica hrvatskih sindikata.
- Bejaković, P. 2015. Povećati fleksibilnost zaposlenosti. U: Davorko Vidović, (ur) *Zaposlimo Hrvatsku: Strateške smjernice za rast zaposlenosti*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. Str. 107-121.
- Brkić, M. 2015. Labour market duality and the impact of prolonged recession on employment in Croatia. *Croatian Economic Survey*, 17(1), str. 5-45.
- Butković, H., Samardžija, V. i Tišma, S. 2012. *Učinci ekonomske krize na industrijske odnose u Hrvatskoj*. Zagreb: Institut za međunarodne odnose.
- Butković, H., Samardžija, V., Tišma, S. i Funduk, M. 2014. Industrial relations and social dialogue in the period of crisis: A comparative perspective. *Public and Municipal Finance*, 3(2), str. 7-18.
- Franičević, V. i Matković, T. 2013. Croatia: Public sector adaptations and its impact on working conditions. U: D. Vaughan-Whitehead (ur), *Public sector shock: The impact of policy retrenchment in Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing. Str. 134-173.
- Gotovac, V. 2010. Uvod. U: Hašim Bahtijari (ur) *Zakon o radu s komentari- ma i tumačenjima*. Zagreb: TIM Press.
- Gotovac, V. 2011a. Razlikovanje ugovora o radu i ugovora o djelu te auto- nomija ugovorenih strana pravnog odnosa u izboru između njih. *Radno Pravo*, 11, str. 11-20.
- Gotovac, V. 2011b. *Supporting strategies to recover from the crisis in South Eastern Europe: Country assessment report: Republic of Croatia, Budapest*. International Labour Organization.

- Heery, E. i Abbott, B. 2000. Trade unions and the insecure workforce. U: E. Heery i J. Salmon, (ur) *The insecure workforce*. London: Routledge.
- Kahancová, M. i Martišková, M. 2011. Bargaining for social rights: Reducing precariousness and labour market segmentation through collective bargaining and social dialogue (BARSORI). Final report for the Slovak Republic. Dostupno na: [http://www.uva-aias.net/uploaded\\_files/regular/BARSORireportSlovakia-1.pdf](http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORireportSlovakia-1.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017].
- Keune, M. 2013. Trade union responses to precarious work in seven European countries. *International Journal of Labour Research* Vol. 5 Issue 1.
- Keller, B. i Hartmut, S. 2013. *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*. Berlin: Editon Sigma.
- Knežević, B. 2013. Problematika radnog vremena i tjednog odmora u trgovini. U: Nina Pološki Vokić i Alka Obadić, (ur) *Uloga sindikata u suvremenom društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet. Str. 155-168.
- 92 Kulušić, J. 2009. *Isplati li se fleksibilnost*. Zagreb: TIM Press.
- Kunovac, M. 2014. Employment protection legislation in Croatia. *Financial Theory and Practice*, 38(2), str. 139-172. Dostupno na: <http://www.fintp.hr/upload/files/ftp/2014/2/kunovac.pdf> [Pristupljeno 23. prosinca 2017].
- Lipnjak, G. 2012. Rad kod kuće: Zakonske odredbe, kategorije, prednosti i nedostaci. *Sigurnost*, 54(1), str. 21-27.
- Matković, T. i Šošić, V. 2007. EU Integration and Croatian Labour Market Flexibility. *Der Donauraum*, 47 (1-2), str. 69-85.
- Matković, T. 2009. Razmjeri, oblici i kvaliteta samozaposlenosti u Hrvatskoj. U Vojimir Franičević and Vlado Puljiz (ur) *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i ljudska prava Miko Tripalo. Str.131-164.
- Matković, T. 2013. Flexicurity through normalization? Changes in scope, composition and conditions in temporary employment in Croatia. U: M. Koch i M. Fritz (eds) *Nonstandard employment in Europe: Paradigms, prevalence and policy responses*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. Str. 84-102.
- Miličević-Pezelj, A. 2013. 2012 Annual review of labour relations and social dialogue in South East Europe: Croatia. *Labour relations and social*

- dialogue in South East Europe*. Friedrich Ebert Stiftung. Dostupno na: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/09642.pdf> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.].
- Mrnjavac, Ž. 2015. Poticati samozapošljavanje i stvaranje malih poslova. U: Davorko Vidović, (ur) *Zaposlimo Hrvatsku: Strateške smjernice za rast zaposlenosti*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. Str. 95-106.
- Novaković, N. 2013a. Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje. *Radno pravo*, 10, str. 11-15.
- Novaković, N. 2013b. Promišljanja o novim zakonskim rješenjima za ugovore o radu. *Radno pravo*, 2, str. 36-44.
- Obadić, A. 2012. Sindikati usmjereni na zapošljivost: Koja je uloga sindikata u osiguranju fleksigurnosti? U: Nina Pološki Vokić i Alka Obadić, (ur) *Evolucija sindikata: Uloga sindikata u suvremenome društvu*. Zagreb: Ekonomski fakultet. Str. 189-201.
- Potočnjak, Ž. i Gotovac, V. 2009. Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj. U: Vojimir Franičević i Vlado Puljiz, (ur) *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. Zagreb: Centar za demokraciju i ljudska prava Miko Tripalo. Str. 277-303.
- Ribičić, A. i Jovanović, M. 2012. Sezonski rad: nove mogućnosti. *Radno Pravo*, 6, str. 78-84.
- Rožman, K. 2013. Mogući oblici rada bez zasnivanja radnog odnosa. *Radno Pravo*, 1, str. 9-15.
- Samardžija, V., Butković, H. i Skazlić, I. 2017. *Industrijski odnosi u Hrvatskoj i učinci digitalizacije na tržište rada*. Zagreb: Institut za razvoj i međunarodne odnose.
- Šeperić, D. 2017. 2016 Annual review of labour relations and social dialogue in South East Europe: Croatia. *Labour relations and social dialogue in South East Europe*. Friedrich Ebert Stiftung. Dostupno na: [http://www.fes-croatia.org/fileadmin/user\\_upload/170201\\_Annual\\_Review\\_Croatia\\_2016.pdf](http://www.fes-croatia.org/fileadmin/user_upload/170201_Annual_Review_Croatia_2016.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.].
- Šimurina, N. 2015. Poreznom politikom poticati zaposlenost. U: Davorko Vidović, (ur) *Zaposlimo Hrvatsku: Strateške smjernice za rast zaposlenosti*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. Str. 135-149.
- Tadić, I. 2013. Razlike između ugovora o radu i ugovora o djelu. *Radno Pravo*, 1, str. 3-8.



- Tomić, I. 2015. Zaposlenost i nezaposlenost u Hrvatskoj: Stanje, trendovi i okruženje. U: Davorko Vidović (ur) *Zaposlimo Hrvatsku: Strateške smjernice za rast zaposlenosti*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. 11-21.
- Vehovec, M. 2015. Produljeni radni vijek. U: Davorko Vidović (ur) *Zaposlimo Hrvatsku: Strateške smjernice za rast zaposlenosti*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. Str. 61-83.
- Zuber, M. 2006. Rad i socijalna prava zaposlenih u nepunom radnom vremenu. *Revija za socijalnu politiku*, 13(2), str. 173-188.

## Statistički izvori

94

- Eurostat. 2017a. *Activity rates by sex, age and nationality ( %)*. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq\\_argan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_argan&lang=en) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017b. *At-risk-of-poverty rate by poverty threshold, age and sex (source: SILC)*. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_li02](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li02) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017c. *Employed persons with a second job. Annual average (1 000)*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00074&plugin=1> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017d. *Employment growth – percentage change in total employed population*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00180&plugin=1> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017e. *Real GDP growth rate – volume. Percentage change on previous years*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00115&plugin=1> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017f. *GDP per capita in PPS*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tec00114&plugin=1> [Pristupljeno 23. prosinca 2017]
- Eurostat. 2017g. *Hours worked per week of full-time employment*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tps00071> [Pristupljeno 23. prosinca 2017]

- Eurostat. 2017h. *Hours worked per week of part-time employment*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00070> [Pristupljeno 23. prosinca 2017]
- Eurostat. 2017i. *Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age ( %)*. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_eppgai&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_eppgai&lang=en) [Pristupljeno 23. prosinca 2017]
- Eurostat. 2017j. *Long-term unemployment rate, by sex*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc330&plugin=1> [Pristupljeno 23. prosinca 2017]
- Eurostat. 2017k. *People at risk of poverty or social exclusion by age and sex*. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_peps01&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_peps01&lang=en) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017l. *People living in households with very low work intensity by age and sex (population aged 0 to 59 years)*. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_lvhl11&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_lvhl11&lang=en) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017m. *Persons employed part-time – Total ( % of total employment)*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00159&plugin=1> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017n. *Self-employment by sex, age and educational attainment level (1 000)*. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_esgaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_esgaed&lang=en) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017o. *Severe material deprivation rate by age and sex*. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_mddd11&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_mddd11&lang=en) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017p. *Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age ( %)*. Sex: Total, Age: From 15 to 64 years. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_etpgan&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpgan&lang=en) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Eurostat. 2017q. *Young temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex and age ( %)*. Sex: Total, Age: From

15 to 29 years. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth\\_empl\\_050&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_050&lang=en) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Eurostat. 2017r. *Unemployment rate – Percentage of the total employment force*. Dostupno na: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec450&plugin=1> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Eurostat. 2017s. *Unemployment rate by sex and age groups – annual average, %*. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_a&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_a&lang=en) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Eurostat. 2017t. *Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and educational attainment level (NEET rates)*. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat\\_lfse\\_21](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_21) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Eurostat. 2017u. *Temporary employment agency workers (NACE Rev. 2 activity)*. Dostupno na: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_qoe\\_4a6r2&lang=en#](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4a6r2&lang=en#) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

96

Eurostat. 2017v. *Employment rate by sex, age group 20–64 ( %)*. Dostupno na: [http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020\\_10&plugin=1](http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=t2020_10&plugin=1) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Eurostat. 2017w. *Monthly minimum wage as a proportion of average monthly earnings ( %) – NACE Rev. 2 (from 2008 onwards)*. Dostupno na: [http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn\\_mw\\_avgr2](http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/earn_mw_avgr2) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Eurostat. 2017z. *Government expenditure on health*. Dostupno na: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Government\\_expenditure\\_on\\_health](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Government_expenditure_on_health) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

## Zakonodavstvo

*Kazneni zakon*, Narodne novine, Br.: 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17 (NN 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17).

*Odluka ministarstva o proširenju primjene Kolektivnog ugovora za graditeljstvo*, Narodne novine, No: 134/15 (NN 134/15).

*Ovršni zakon*, Narodne novine, Br.: 112/12, 25/13, 93/14, 55/14, 73/17 (NN 112/12, 25/13, 93/14, 55/14, 73/17).

*Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima*, Narodne novine, Br.: 127/14, 62/17 (NN 127/14, 62/17).

*Zakon o doprinosima*, Narodne novine, Br.: 143/14, 115/16 (NN 143/14, 115/16).

*Zakon o fiskalizaciji u prometu gotovinom*, Narodne novine, Br.: 133/12, 115/16 (NN 133/12, 115/16).

*Zakon o mirovinskom osiguranju*, Narodne novine, Br.: 151/14, 33/15, 93/15, 120/16 (NN 151/14, 33/15, 93/15, 120/16).

*Zakon o obveznim odnosima*, Narodne novine, Br.: 125/11, 78/15 (NN 125/11, 78/15).

*Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju*, Narodne novine, Br.: 80/13, 137/13 (NN 80/13, 137/13).

*Zakon o porezu na dohodak*, Narodne novine, Br.: 83/14 (NN 83/14).

*Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta*, Narodne novine, Br.: 93/14 (NN 93/14).

*Zakon o potporama za očuvanje radnih mjesta*, Narodne novine, Br.: 94/09, 88/10 (NN 94/09, 88/10).

*Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom*, Narodne novine, Br.: 157/13, 152/14 (NN 157/13, 152/14).

*Zakon o poticanju zapošljavanja*, Narodne novine, Br.: 57/12, 120/12, 16/17 (OG 57/12, 120/12, 16/17).

*Zakon o radu*, Narodne novine, Br.: 93/14 (OG 93/14).

*Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata*, Narodne novine, Br.: 93/14, 26/15 (NN 93/14, 26/15).

*Zakon o trgovini*, Narodne novine, Br.: 68/13, 30/14 (OG 68/13, 30/14).

*Zakon o zdravstvenoj zaštiti*, Narodne novine, Br.: 154/14, 70/16 (NN 154/14, 70/16).

*Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju*, Narodne novine, Br.: 101/14, 60/15 (NN 101/14, 60/15).

## Dokumenti

DZS– Državni zavod za statistiku. 2013. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske za 2012*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

DZS– Državni zavod za statistiku. 2016. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske za 2015*. Zagreb: Državni zavod za statistiku.

DZS– Državni zavod za statistiku. 2017a. *Priopćenje. Godišnji bruto domaći proizvod za 2015. (ESA 2010)* Zagreb: Državni zavod za statistiku. Dostupno na: [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2017/12-01-04\\_01\\_2017.htm](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2017/12-01-04_01_2017.htm) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

DZS – Državni zavod za statistiku. 2017b. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske za 2017*. Zagreb: Državni zavod za statistiku. Dostupno na: [file:///I:/precarir %20knjiga %20hrvatska/sljh2017.pdf](file:///I:/precarir%20knjiga%20hrvatska/sljh2017.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

DZS – Državni zavod za statistiku. 2017c. *Zaposlenost i plaće u 2016*. Dostupno na: [file:///I:/precarir %20knjiga %20hrvatska/Zaposlenost %20i %20plaće %202016.pdf](file:///I:/precarir%20knjiga%20hrvatska/Zaposlenost%20i%20plaće%202016.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Europska komisija. 2013. *Assessment of the 2013 Economic Programme for Croatia*. Brussels, 29 May 2013 SWD (2013) 361 final. Dostupno na: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2013\\_croatia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2013_croatia_en.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Europska komisija. 2015a. *Country Report Croatia 2015 Including an In-Depth Review on the Prevention and Correction of Macroeconomic Imbalances*, Brussels, 26 February 2015 SWD (2015) 30 final. Dostupno na: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015\\_croatia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_croatia_en.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Europska komisija. 2015b. *European Economic Forecast. Spring 2015*. Dostupno na: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/eu/forecasts/2015\\_spring/hr\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/eu/forecasts/2015_spring/hr_en.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Europska komisija. 2015c. *Draft Joint Employment Report From the Commission and the Council Accompanying the Communication from the Commission on the Annual Growth Survey 2016*, Brusse-

- ls, 16 November 2015 COM (2015) 700 final. Dostupno na: <https://ec.europa.eu/.../1-2015-700-EN-F1-1.PDF> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Europska komisija. 2015d. *European Economic Forecast. Autumn 2015*. Dostupno na: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/eeip/pdf/ip011\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/eeip/pdf/ip011_en.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Europska komisija. 2015e. *Recommendation for a Council Recommendation on the 2015 National Reform Programme of Croatia and delivering a Council Opinion on the 2015 Convergence Programme of Croatia*, Brussels, 13 May 2015 COM (2015) 261 final. Dostupno na: [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015\\_croatia\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/csr2015_croatia_en.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Europska komisija. 2016. *European Economic Forecast. Spring 2016*. Dostupno na: [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/eeip/pdf/ip025\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/eeip/pdf/ip025_en.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Europska komisija. 2017a. *Country Report Croatia 2017*. S detaljnim preispitivanjem o sprečavanju i ispravljanju makroekonomskih neravnoteža. Bruxelles: 22. veljače 2017. SWD (2017) 76 final.
- Europska komisija. 2017b. *European Economic Forecast Autumn 2017*. Dostupno na: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy\\_finance/ip063\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy_finance/ip063_en.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- HGK – Hrvatska gospodarska komora. 2015a. *Pregled glavnih statističkih indikatora u području graditeljstva u Hrvatskoj siječanj – lipanj 2014*. Zagreb: Hrvatska gospodarska komora. Dostupno na: <http://www.hgk.hr/wp-content/blogs.dir/1/files/mf/pregled062014w.pdf> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- HGK – Hrvatska gospodarska komora. 2015b. *Trgovina – konvergira li standardima EU?* Zagreb: Hrvatska gospodarska komora.
- HGK – Hrvatska gospodarska komora. 2016. *Republika Hrvatska 2016*. Dostupno na: <https://www.hgk.hr/documents/republikahrvatska-2016hrweb5824783267fa1.pdf> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- HNB – Hrvatska narodna banka. 2014. *Bilten Br. 209*. Zagreb prosinac 2014. Dostupno na: <http://old.hnb.hr/publikac/bilten/arhiv/bilten-209/hbilt209.pdf> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2015. *Mjesečni statistički bilten. GODINA XXVIII / travanj 2015*. Dostupno na: [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat\\_bilten\\_04\\_2015.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_04_2015.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2016. *Priopćenje za javnost. Promjene u evidentiranoj nezaposlenosti*. Zagreb 2016. Dostupno na: [http://www.hzz.hr/UserDocsImages/PR\\_Nezaposlenost-Zapostljavanje\\_12\\_2016.pdf](http://www.hzz.hr/UserDocsImages/PR_Nezaposlenost-Zapostljavanje_12_2016.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Kolektivni ugovor za brodogradnju. 1996. Dostupno na: <http://www.nsb.hr/2007/11/19/brodogradnja/> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Kolektivni ugovor za djelatnost zdravstva i zdravstvenog osiguranja, Narodne novine, No. 43/13, 96/15 (NN 43/13, 96/15) Dostupno na: [http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013\\_07\\_88\\_1954.html](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_07_88_1954.html) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Kolektivni ugovor za graditeljstvo, Narodne novine, No. 142/13 (NN 142/13). Dostupno na: [http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013\\_07\\_97\\_2213.htm](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_07_97_2213.htm) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske. 2013. *Nacrt Zakona o radu – izjava o učincima propisa*.

Republika Hrvatska i Europska komisija. 2008. *Joint Assessment of Employment Policy Priorities of the Republic of Croatia*. Dostupno na: [http://pvtr-skz.com.hr/wp-content/uploads/2014/01/jap\\_en.pdf](http://pvtr-skz.com.hr/wp-content/uploads/2014/01/jap_en.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

SGH – Sindikat graditeljstva Hrvatske. 2014. *Program usmjerenja za djelovanje sindikata u nastupajućem razdoblju 2014.-2018. godine*. Opatija: Sindikat graditeljstva Hrvatske. Dostupno na: [http://www.sgh.hr/app/webroot/files/file/PROGRAMSKA%20USMJERENJA%202014\\_-2018.pdf](http://www.sgh.hr/app/webroot/files/file/PROGRAMSKA%20USMJERENJA%202014_-2018.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

Svjetska banka. 2011. *Employment Protection Legislation and Labour Market Outcomes: Theory, Evidence and Lessons for Croatia*. Svjetska banka, svibanj 2011. Dostupno na: [http://siteresources.worldbank.org/INTCROATIA/Resources/Croatia\\_Policy\\_Notes-Labor.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTCROATIA/Resources/Croatia_Policy_Notes-Labor.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2010a. *Program gospodarskog oporavka*. Zagreb, travanj 2010. Dostupno na: [www.hrt.hr/uploads/media/Program\\_gospodarskog\\_oporavka.pdf](http://www.hrt.hr/uploads/media/Program_gospodarskog_oporavka.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2010b. *Plan provedbenih aktivnosti Programagospodarskog oporavka*. Zagreb, svibanj 2010. Dostupno na: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fKPrW6sPGkYJ:https://www.fsb.unizg.hr/atlantis/upload/newsboard/18\\_05\\_2010\\_12922\\_Plan\\_provedbenih\\_aktivnosti\\_Progra](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fKPrW6sPGkYJ:https://www.fsb.unizg.hr/atlantis/upload/newsboard/18_05_2010_12922_Plan_provedbenih_aktivnosti_Progra)

[ma\\_gospodarskog\\_oporavka.pdf+&cd=1&hl=hr&ct=clnk&gl=hr](#)  
[Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

- VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2014a. *Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015.-2017. godine*. Zagreb, prosinac 2014. Dostupno na: <http://www.mrms.hr/wp-content/uploads/2015/02/smjernica-apz.pdf> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- VRH – Vlada Republike Hrvatske. 2014b. *Industrijska strategija Republike Hrvatske*. Zagreb, listopad 2014. Dostupno na: <https://www.mingo.hr/page/kategorija/industrijska-strategija-republike-hrvatske-2014-2020> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- VRH- Vlada Republike Hrvatske. 2015. *NPR – Nacionalni program reformi Republike Hrvatske*. 2015. Zagreb, travanj 2015. Dostupno na: [http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/hrvatska/national-reform-programme/index\\_hr.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-your-country/hrvatska/national-reform-programme/index_hr.htm) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

## Medijski izvori

101

- Bradarić, B. 2017. Demografski slom: 525 liječnika i 518 sestara od 2013. otišlo iz Hrvatske. *Večernji list* [online] 17. veljače 2017. Dostupno na: <https://www.vecernji.hr/vijesti/od-2013-otislo-525-lijecnika-i-518-sestara-1150229> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Brnić, M. 2014. Željezara Split planira rast proizvodnje, u Sisku najavljuju zapošljavanja. *Poslovni dnevnik*, [online] 9. siječnja 2014. Dostupno na: <http://www.poslovni.hr/domace-kompanije/zeljezara-split-planira-rast-proizvodnje-od-200-posto-u-sisku-najavljuju-zaposljavanja-260665> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Brnić, M. 2015. Škverovi još ne mogu bez potpora. No, kad se očiste, lakše će do tržišta. *Poslovni dnevnik*, [online] 7. travnja 2017. Dostupno na: <http://www.poslovni.hr/hrvatska/rados-skverovi-jos-ne-mogu-bez-potpورا-no-kad-se-ociste-lakse-ce-do-trzišta-293562> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- CEMEKO. 2014. Predstavljen CEMEKO - Centar metalskih kompetencija u Đuri Đakoviću. *Poslovni dnevnik*, [online] 1. listopada 2014. Dostupno na: <http://www.poslovni.hr/domace-kompanije/predstavljjen-cemeko-centar-metalskih-kompetencija-u-uri-akovicu-280474> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]



- Crnjak, M. 2015. Bolnice srezale gubitke za tri puta. *Poslovni dnevnik*, [online] 31. srpnja 2015. Dostupno na: <http://www.poslovni.hr/hrvatska/bolnice-srezale-gubitke-za-tri-puta-299875> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- EFFAT. 2012. *The de-precariousation of seasonal work in Croatia*. Dostupno na: <http://www.precarious-work.eu/en/what-did-trade-unions-do/de-precariousation-seasonal-work-croatia> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Kovačević Barišić, R. 2014. Ovo su ljudi koji ruše outsourcing. *Večernji list*, [online] 5. lipnja 2014. Dostupno na: <http://www.vecernji.hr/hrvatska/ovo-su-ljudi-koji-ruse-outsourcing-942895> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Lisjak, T. 2014. HUP: Ne podržavamo konačni prijedlog Zakon o radu! *Večernji list*, [online] 2. srpnja 2014. Dostupno na: <http://www.vecernji.hr/hrvatska/hup-ne-podrzavamo-konacni-prijedlog-za-kon-o-radu-948042> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Milićević, Pezelj, A. and Palajsa, G. 2014. Zakon po mjeri kapitala. *Sindikalna akcija Br. 432/433*, [online] 15 srpnja 2014. Dostupno na: [http://www.sssh.hr/upload\\_data/site\\_files/sa432-3.pdf](http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/sa432-3.pdf) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Poslovni.hr/Hina. 2015. Varga odgovorio na škakljiva pitanja o reformi zdravstva. *Poslovni dnevnik*, [online] 20. svibnja 2015. Dostupno na: <http://www.poslovni.hr/hrvatska/varga-odgovorio-na-skakljiva-pitanja-o-reformi-zdravstva-296212> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]
- Zuber, M. 2015. Radnik mlađi od 30 godina štedi poslodavcu 17,2 posto svoje plaće. *Lider*, [online] 8. siječnja 2015. Dostupno na: <https://lider.media/aktualno/tvrtke-i-trzista/poslovna-scena/radnik-mladi-od-30-godina-stedi-poslodavcu-172-posto-svoje-place/> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]

## Intervjui

*Intervju s Adecco Hrvatska (agencijom za privremeno zapošljavanje), Zagreb: 9. lipnja 2015.*

*Intervju s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje, Zagreb: 16. srpnja 2015.*

*Intervju s HUP - Udrugom metalne industrije, Zagreb: 2. lipnja 2015.*

- Intervju s HUP – Udrugom poslodavaca graditeljstva, Zagreb: 2. lipnja 2015.*
- Intervju s HUP – Udrugom trgovine, Zagreb: 18. lipnja 2015.*
- Intervju s Ministarstvom rada i mirovinskog sustava Republike Hrvatske, Zagreb: 28. svibnja 2015.*
- Intervju s Odjelom za metalnu industriju HGK, Zagreb: 30. lipnja 2015.*
- Intervju s Pravnom službom HUP-a, Zagreb: 26. svibnja 2015.*
- Intervju sa Samostalnim sindikatom zdravstva i socijalne skrbi Hrvatske (SSZSSH), Zagreb: 27. svibnja 2015.*
- Intervju sa Sektorom za trgovinu HGK, Zagreb: 10. srpnja 2015.*
- Intervju sa Sindikatom čistoće u Zagrebačkom Holdingu d.d., Zagreb: 2. prosinca 2015.*
- Intervju sa Sindikatom graditeljstva Hrvatske (SGH), Zagreb: 26. svibnja 2015.*
- Intervju sa Sindikatom metalaca Hrvatske – Industrijskim sindikatom (SMH - IS), Zagreb: 28. svibnja 2015.*
- Intervju sa Sindikatom trgovine Hrvatske (STH), Zagreb: 3. lipnja 2015.*
- Intervju s Tajništvom Nezavisnih hrvatskih sindikata (NHS), Zagreb: 24. studenog 2015.*
- Intervju s Tajništvom Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH), Zagreb: 2. listopada 2015.*

## **Web stranice**

- Sindikat graditeljstva Hrvatske, 2011. Dostupno na: [http://www.sgh.hr/collective\\_agreements](http://www.sgh.hr/collective_agreements) [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]*
- HZZO - Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje, 2017. Dostupno na: <http://www.hzzo.hr/en> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]*
- Ministarstvo zdravstva RH, 2017. Dostupno na: <https://zdravlje.gov.hr/> [Pristupljeno 23. prosinca 2017.]*

# EXECUTIVE SUMMARY

## About the project

This publication is a result of the EC-funded project “PRECARIR—the rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations”, grant no. VP/2014/004/0066, which was implemented between December 2014 and September 2016. The PRECARIR project was coordinated by Dublin City University (DCU) in partnership with seven other European research institutions. IRMO was one of the project partners covering the implementation of its activities in Croatia. The research encompassed ten EU member states: Croatia, Czech Republic, Greece, Hungary, Latvia, Lithuania, Poland, Romania, Slovakia and Slovenia. PRECARIR analysed the role of established industrial relations institutions in addressing the changing labour market and, in particular, the growth of precarious work in the EU. It explored how the strategies of employers and trade unions across selected EU member states represent the interests of non-standard and vulnerable groups in precarious employment forms.

104

The project focused on developments in four predominantly private sectors (metal industry, retail trade, construction and agency work) and the healthcare sector, which is largely part of the public sector. However, this study focused on agency work as part of the other four sectors, due to limited activities of Croatian social partners in that particular sector. The research in Croatia as in other countries addressed the period since 2008. Concerning the methodology, the first stage in composing the study was a desk research, which included analysis of statistical data on non-standard work and the available literature, legislation, collective agreements and information from websites and media sources. In the next stage, the analysis was supplemented with findings from the qualitative in-depth interviews. For the purpose of project implementation in Croatia, three semi-structured questionnaires were developed (for employers, trade unions and experts). Each of them addressed the general issues of the project and some particularities of the Croatian labour market. Sixteen interviews based on the semi-structured questionnaires were conducted with representatives of Croatian social partners in selected sectors, as well as with other relevant stakeholders. After finalization of the national studies, the project coordinator and the partner from Slovakia made a comparative research analysis of all country findings.

## Background of the study

Croatia was strongly hit by the economic crisis and currently the economy is experiencing a slow recovery from a prolonged, double-dip recession, which lasted for six continuous years. Croatia is facing one of the lowest labour market participation rates among EU countries, which particularly affects young people. The unemployment rate in 2014 was a staggering 17 per cent. In 2015, it decreased to 16.3 per cent, which is related to economic recovery but also to migration (particularly of some professions) to other EU member states. In 2008, Croatia introduced a minimum wage (322 EUR net in 2014) which is calculated by using the average wage indicator and the GDP rates in the previous year. Since 2008, at the national level there has been no decrease in the average monthly net earnings (753 EUR in 2015). However, in the construction and metal industries, some oscillations have been recorded. The economic crisis has intensified the growth of non-standard or precarious employment in Croatia. Non-standard workers were the first to lose their jobs after the crisis struck. However, when the companies started to hire again, the numbers of non-standard workers among the newly employed were much greater than before the crisis.

105

Fragmentation of the trade union scene and unity of employers represent an important characteristic of industrial relations in Croatia. Weakening of the social dialogue as an instrument in policy making can be observed as a consequence of the economic downturn. The government frequently engaged in unilateral decisions, while the focus of collective agreements shifted from wages and other material rights to maintaining employment. Decentralization of collective bargaining could also be observed, because there is a growing trend of concluding company level agreements combined with a reluctance to conclude new sectoral agreements. However, Croatia still has a comparatively high trade union density of some 30 per cent, while coverage of collective agreement is around 40 per cent.

## Form and share of non-standard work

Since the outbreak of the crisis, Croatia has introduced additional flexibility into its labour legislation. The most important of these changes were implemented in 2014 through the new Labour Act which relaxed the rules on the use of fixed-term and agency work, improved the regulation of part-time work, and introduced the institutions of the additional employment contract, unequal working hours schedule and posting of

workers. These changes reduced the employment protection legislation index from 2.55 to 2.28. However, changes primarily concerned non-standard types of employment, which contributed to further segmentation of the Croatian labour market, deepening the gap between well protected workers on standard contracts and other workers who increasingly face uncertainty.

The most widespread form of non-standard employment in Croatia is fixed-term work (22.2 per cent in 2016). In 2015, more than 95 per cent of all new employment in the country was reserved for fixed-term work, which overshadows all other forms of non-standard employment. Furthermore, some categories of workers (such as youth) were disproportionately affected by the increase in fixed-term employment. Research on the specific sectors that form the focus of the project shows that in Croatia, since the outbreak of the crisis, fixed-term work increased in the construction and metal industries, while in the retail sector, it is stagnating. In public healthcare, fixed-term work has decreased due to staff shortages and the relatively mild impact of the crisis on the public sector. Part-time work is still marginally applied, but since 2008 its utilization has increased in the retail sector and construction.

106

Temporary agency work in Croatia is mostly present in the food industry and in telecommunications, but on average it is less frequent than in most other EU member states. This type of work is also concentrated in low-skills jobs, while the proportion in high-skills jobs is marginal. The contracts of agency workers are almost exclusively fixed-term, which makes them highly precarious. The average duration of a temporary agency contract is 11 months, but this is only an average figure and variations in the duration of contracts are significant. The reason for the low spread of agency work could be the relative scarcity of foreign investment in production facilities, which usually generates this kind of employment. It should, however, be noted that since the outbreak of the crisis, agency work has found itself in an increasing pattern, like most other forms of non-standard work. In our four sectors, agency work can marginally be found in the metal industry, in retail and in healthcare, mostly in non-core services such as cleaning and security.

Self-employment could be found in the construction and the metal industries, but not in retail and public healthcare. The number of self-employed accounts for about one third in the post-2011 period. This could be explained by the length of the crisis, which forced many such workers into bankruptcy due to illiquidity, which increased with the crisis and represents a systemic problem in the Croatian economy. Bogus self-employment is difficult to detect in the Croatian labour market, but in all li-

likelihood it is marginally present in construction and the metal industry. Student work is a special form of work which, in Croatia, represents work outside the employment relationship. Since the outbreak of the crisis, the presence of such work has increased in the retail sector, which has had negative repercussions on the prospects of employed workers. Since 2010, all the observed sectors, except construction, use occupational trainees. These trainees are mostly young university graduates who receive the opportunity to obtain one year of working experience in order to enhance their future employment chances. The salaries and contributions of these trainees are covered from the European Social Fund, which makes them very popular among employers.

## Attitudes of social partners

The crisis had different impacts on the four selected sectors forming the focus of this study. The construction sector in the post-2009 period experienced a sharp decline, which was reflected in a fall in employment of more than 40 per cent. In comparative terms, the metal industry was not as severely hit due to its export orientation and high capital intensity. The economic crisis also had a negative effect on the retail sector due to reduced demand. Compared to 2008, the turnover in the sector in 2014 was reduced by 12.4 per cent. Finally, being part of the public sector, healthcare was shielded from the severe impact of the crisis and did not experience the wave of dismissals that swept numerous other sectors, primarily in private ownership.

Social partners in Croatia have adopted different approaches to dealing with non-standard or precarious work, confronted with the reality of its constant growth. The general strategy of the trade unions has always been aimed at reducing the proportion of non-standard or precarious work in the Croatian labour market. Employers, on the other hand, argue that increased flexibility is needed for uninterrupted business activities and that not following the European and world trends in that respect makes Croatia less competitive. The study documented that the sectoral trade unions in all four sectors aimed to reduce non-standard employment and promote standard employment. However, in pursuing this goal, they adopted different strategies. Based on the research results in Croatia, it can be concluded that the sectoral trade unions in construction and public healthcare chose the strategy of inclusion of non-standard workers. This implies non-differentiation between standard and non-standard workers in collective bargaining, political lobbying, consultation activities, etc. In the construction sector, the choice of this

rather traditional strategy can be explained by the devastating impact of the crisis on the sector, which dictates other priorities for the trade unions and compels them towards close cooperation with the employers. In public healthcare, the chosen strategy of inclusion is a result of a comparatively small number of non-standard workers in addition to internal conflicts between sectoral and professional trade unions.

In the metal industry and in retail, the research results indicate that the sectoral trade unions adopted mixed strategies towards non-standard workers which combine the elements of inclusion (non-differentiation) with those of separation (treating such workers as a particular group). The separation elements in the strategy of the metal industry trade union relate to the practice of inscribing limitations on the number of non-standard workers in many of its company level collective agreements. On the other hand, in the retail sector, the separation elements primarily concern the practice of inscribing at the company level collective agreements giving priority status to fixed-term workers in case of new hiring on standard (open-ended) contracts.

108

Croatian employers have the goals of preservation of the status quo and further expansion of non-standard employment. However, as presented in the study, while such typical perceptions are dominant among employers in the metal industry and in retail, the situation is different in construction and public healthcare. In the latter two, employers generally comply with the pursued trade union inclusion strategies. In the construction sector, the reason for such behaviour can be found in pressing problems which social partners share with the informal economy and unfavourable public procurement rules. In public healthcare, on the other hand, the inclusion strategy is being followed due to severe shortages of qualified workers.

## Conclusion

Since 1996, Croatia has changed and amended its Labour Act on numerous occasions. The Labour Act represents the most important legislative act governing the employment relationship in the country. Most of these changes have had no significant impact on the flexibility of the Croatian labour market, as they have related primarily to harmonization with the EU acquis, which marginally addresses this issue. However, the EU accession process has continued to direct Croatia towards greater labour market flexibility, because the European Commission frequently criticized the perceived rigidity of the country's labour market. The flexibility-related changes in the Labour Act have always been introduced

upon the initiative of the government. Nevertheless, the social partners actively participated in the introduction of these changes, often by expressing quite opposing and conflicting views.

These legislative changes, combined with the severe impacts of the crisis, resulted in a significant increase in non-standard work in the Croatian labour market. Social partners in the selected sectors analysed in this study have taken different approaches to non-standard workers. Despite this, the study concludes that, in the observed sectors, the social partners in Croatia are just initiating the process of formulating more innovative and lasting approaches towards non-standard employment. The strategies so far could be described mostly as short-term responses which will need to be further developed. This is a challenge primarily for the trade unions, for whom, in light of their falling membership, the right approach towards non-standard workers represents an issue of crucial significance. Therefore, in the long run, the trade union strategies of addressing non-standard work need to amplify the current focus on collective bargaining by providing clear strategic guidelines for actions towards public authorities and the employers.



# BILJEŠKE O AUTORIMA

**Hrvoje Butković** radi kao znanstveni suradnik u Odjelu za europske integracije Instituta za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) u Zagrebu. Doktorsku disertaciju na temu Demokratski deficit Europske unije obranio je 2010. godine na Fakultetu političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu. Njegov istraživački interes usmjeren je prama industrijskim odnosima u Hrvatskoj i Europi, socijalnoj dimenziji Europske unije, europeizaciji hrvatske politike i razvoju demokracije na razini EU-a. Od 2012. sudjelovao je u provedbi više međunarodnih znanstvenih projekata iz područja industrijskih odnosa koji su analizirali utjecaj ekonomske krize na socijalne partnere u Hrvatskoj i drugim novim članicama EU-a. Ovaj angažman rezultirao je objavljivanjem tri znanstvene knjige koje je u ko-autorstvu objavio u nakladništvu IRMO-a. Izlagao je na više desetaka međunarodnih znanstvenih skupova, objavljivao radove, sudjelovao u radu doktorskih škola i seminara, sudjelovao u organizaciji brojnih okruglih stolova i konferencija, te surađivao sa medijima. Redovito surađuje s Nacionalnom zakladom za razvoj civilnog društva.

110

**Višnja Samardžija** zaslužna je znanstvenica Instituta za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) iz Zagreba gdje je do 2017. obnašala dužnost Predstojnice Odjela za europske integracije. Doktorirala je 1993. na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Od 2000. do 2004. bila je pomoćnica ministra u Ministarstvu europskih integracija Republike Hrvatske. Koordinirala je ili vodila tim IRMO-a u mnogim domaćim i međunarodnim projektima, financiranim većinom sredstvima Europske komisije. Prof. Samardžija predaje na europskim doktorskim studijima na Fakultetu političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu i na Sveučilištu u Osijeku. Objavila je brojne znanstvene i stručne članke u Hrvatskoj i inozemstvu te svojim izlaganjima sudjelovala na mnogim međunarodnim konferencijama. Bila je članica upravnog vijeća Transeuropskog udruženja za studij politika – TEPSA u Bruxellesu u tri mandata (2010. – 2016). Područja njezina interesa uključuju institucionalne i ekonomske aspekte proširenja EU-a, javne politike EU-a, industrijske odnose, Strategiju Europa 2020 i položaj Hrvatske kao nove članice EU-a.

**Ivana Skazlić** radila je u IRMO-u kao mladi istraživač od kolovoza 2012. do rujna 2017. Magistrirala je s najvišim pohvalama (*summa cum laude*) napredne europske i međunarodne studije 2014. na Europskom institutu pri Centre International de Formation Européen (CIFE) u Nici, Francuska uz stipendiju Opće uprave Obrazovanje i kultura Europske komisije. Uz to je stekla kvalifikaciju Chargé de mission en organisations européennes et internationales (fr). Prije toga stekla je magisterij iz politologije (2011) na Fakultetu političkih znanosti Sveučilišta u Zagrebu. Osim formalnog obrazovanja, završila je jednogodišnji program edukacije za projektnog menadžera fondova EU-a na poslovnoj akademiji Experta u Zagrebu. Stručnjakinja je za projektni menadžment i provedbu projekata kao i za organizaciju različitih vrsta događaja (međunarodne konferencije, javne prezentacije i posjeti međunarodnih izaslanstava). Od rujna 2017. radi kao asistent i doktorski kandidat na Institut für Höhere Studien u Beču, Austrija.

**Ivana Čavar** stekla je magisterij iz sociologije na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Tijekom studija bila je uključena u brojne istraživačke projekte kako u sklopu tako i izvan studija. Od srpnja 2015. do srpnja 2016. radila je u Institutu za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) kao stručni suradnik na projektima u Odjelu za europske integracije. Njezini glavni istraživački interesi uključuju: demokraciju i političku participaciju u EU, proces proširenja EU-a na zemlje jugoistočne Europe i industrijske odnose u Europi. Doktorska je kandidatkinja na poslijediplomskom studiju sociologije Filozofskog fakulteta u Zagrebu.



Nalazi ove publikacije rezultat su projekta Europske komisije Br. vs/2014/0534.

---

#### O OVOJ KNJIZI

Ova knjiga razmatra temu koja do sada nije bila dovoljno istraživana u Hrvatskoj, te o kojoj se ujedno puno ne raspravlja u široj javnosti. Njezin najveći znanstveni doprinos proizlazi iz činjenice da pruža temeljiti uvid u distribuciju različitih tipova prekarnog rada u četiri odabrana sektora hrvatskog gospodarstva, uz analizu trendova u vrijeme ekonomske krize. Knjiga također pruža uvide u temeljne pozicije relevantnih socijalnih partnera u odabranim sektorima vezano uz različite vrste prekarnog rada. Djelo također opisuje unilateralne i bilateralne napore socijalnih partnera usmjerene prema regulaciji učestalosti i distribucije različitih tipova prekarnog rada putem kolektivnih ugovora i drugih sporazuma.

dr. sc. Dragan Bagić

Novi i nesigurni oblici rada sve su više sastavni dio socijalnog i ekonomskog razvoja suvremenog društva. Autori ove knjige argumentirano i jasno analiziraju izazove s kojima se susreće hrvatsko tržište rada u uvjetima velikih društvenih promjena. Oni uspješno opisuju karakteristike i značaj prekarnog rada u Hrvatskoj.

dr. sc. Predrag Bejaković

---



Publikacija je objavljena uz pomoć potpore Ministarstva znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske

# IRMO

Institut za razvoj i  
međunarodne odnose

The Institute for Development  
and International Relations

## O izdavaču

Institut za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) javna je neprofitna znanstveno-istraživačka institucija osnovana 1963. IRMO se bavi interdisciplinarnim istraživanjima: međunarodnih ekonomskih i političkih odnosa, transnacionalne politike, Europskih integracija, međunarodnih tržišta, održivog razvoja, resursne ekonomije i zaštite okoliša, vanjske politike, procesa strateškog odlučivanja, te kulture i komunikacija. Institut organizira seminare, međunarodne konferencije i specijalističke obrazovne programe, pruža potporu strateškom odlučivanju i analitičke usluge donosiocima odluka, te osigurava diseminaciju istraživačkih rezultata i informacija kroz izdavačku djelatnost, razmjenu informacija i umrežavanje.

Znanstveno istraživački rad IRMO-a organiziran je kroz četiri odjela: Odjel za međunarodne ekonomske i političke odnose, Odjel za europske integracije, Odjel za kulturu i komunikacije i Odjel za resursnu ekonomiju, zaštitu okoliša i regionalni razvoj. Institut ima i dva potporna centra: Centar za potporu projektima i Europski dokumentacijski centar (EDC); biblioteku, tajništvo, te računovodstvo. Rad instituta financira se sredstvima Ministarstva znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske te putem različitih međunarodnih zaklada i iz drugih izvora na projektnoj osnovi. Najvažniji ugovaratelji projekata su: Europska komisija (putem programa kao što su FP6, FP7, PHARE, IPA, ERASMUS+, Jean Monnet itd), Europski parlament, Vijeće Europe, Svjetska banka, UNDP, UNESCO, NATO, i druge međunarodne organizacije, bilateralni donatori, kao i nacionalna ministarstva, lokalna i regionalna upravna tijela i ekonomski subjekti.

Više informacija dostupno je na:  
<http://www.irmo.hr/hr/>

## O PRECARIR projektu

Projekt „PRECARIR – porast dualnog tržišta rada: suzbijanje prekarnog zapošljavanja u novim državama članicama putem industrijskih odnosa“, (VP/2014/004/0066) financiran je od strane Europske komisije, Opće uprave za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje. Projekt se provodio od prosinca 2014. do rujna 2016. a koordiniralo ga je sveučilište Dublin City University (DCU) u partnerstvu sa sedam akademskih institucija iz država članica EU-a:

- Institut za razvoj i međunarodne odnose (IRMO) Zagreb
- Baltički međunarodni centar za studije ekonomskih politika (BSEPSC) Riga
- Srednjoeuropski institut za radna pitanja (CELSI) Bratislava
- Institut za istraživanje socijalnih i radnih pitanja (LSTC) Vilnius
- Sveučilište u Ljubljani
- Sveučilište Manchester
- Sveučilište Wrocław

Projekt je razmatrao na koji način strategije poslodavaca i sindikata diljem odabranih država članica EU-a (Hrvatska, Slovenija, Mađarska, Slovačka, Češka Republika, Poljska, Litva, Letonija, Rumunjska i Grčka) predstavljaju interese nestandardnih i ranjivih grupa izloženih prekanim oblicima zapošljavanja u periodu nakon 2008. godine. PRECARIR je analizirao razvoj u četiri gospodarska pretežno privatizirana sektora (metalna industrija, trgovina na malo, graditeljstvo i agencijski rad), te u sektoru javnog zdravstva kao predstavniku javnog sektora. Projekt je u skladu s usvojenom metodologijom bio implementiran u dvije faze. Prva faza podrazumijevala je rad na izradi nacionalnih studija o prekarnom radu koje su bile utemeljene na rezultatima desk istraživanja i kvalitativnih dubinskih intervjua. U drugoj fazi provedena je komparativna analiza nalaza iz nacionalnih studija.

Više o projektu:

<http://www.irmo.hr/hr/projekti/precarir-porast-dualnog-trzista-rada-borba-protiv-prekarnog-rada-u-novim-drzavama-clanicama-putem-industrijskih-odnosa/>