

ur. Teo Matković

Biblioteka  
Posebna izdanja

**RAD  
PO MJERI  
ČOVJEKA**

# RADITI NA ODREĐENO

Raširenost, regulacija i iskustva  
rada putem ugovora na  
određeno vrijeme u Hrvatskoj



**UREDNIK:**

Teo Matković

**AUTORI\_CE:**

Teo Matković, Katarina Jaklin, Jelena Ostojić, Sunčica Brnardić

**NASLOV:**

Raditi na određeno: raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj

**REDAKTURA:**

Dijana Šobota

**RECENZENTI\_CE:**

Valerija Barada (UNIZD) i Hrvoje Butković (IRMO)

**NAKLADNICI:**

Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)  
Institut za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ)

**ZA NAKLADNIKE:**

Mladen Novosel  
Boris Jokić

**LEKTURA:**

Đurđica Pavlović

**KOREKTURA:**

Katarina Jaklin i Dijana Šobota

**GRAFIČKO OBLIKOVANJE:**

Bestias

Zagreb, 2022.



Savez samostalnih sindikata Hrvatske i Institut za društvena istraživanja u Zagrebu

Ova publikacija koristi se u skladu s uvjetima i odredbama licence za nekomercijalnu uporabu Creative Commons: Imenovanje 4.0 međunarodna (CC BY 4.0).

ISBN (SSSH) 978-953-6176-50-2 (PDF)

ISBN (IDIZ) 978-953-6218-92-9 (PDF)

Publikacija je izrađena u okviru projekta „Rad po mjeri čovjeka“, sufinanciranog sredstvima Europske unije iz Europskog socijalnog fonda.  
Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost Saveza samostalnih sindikata Hrvatske i Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu.

## IZ RECENZIJA

**„Publikacija predstavlja važan znanstveni doprinos istraživanjima rada u Hrvatskoj, ne samo jer okuplja dosadašnje spoznaje i uokviruje ih dodatnim istraživačkim tumačenjima, nego jer istraživački iscrpno prikazuje dosada podistraženu temu. Publikacija je od vrijednosti za donositelje i provoditelje zakonskih odredbi, a predstavlja i odličnu podlogu za usmjeravanje mogućih pregovaranja o pravnoj regulaciji rada na određeno, ali i rada općenito.“**

dr. sc. Valerija Barada, izv. prof., Sveučilište u Zadru, Odjel za sociologiju

**„Ovo je vrlo korisna publikacija o radu na određeno vrijeme u Hrvatskoj koja ga sagledava iz brojnih do sada rijetko problematiziranih aspekata. To je posebno važno stoga što Hrvatska nastoji unaprijediti svoju međunarodnu gospodarsku konkurentnost, ostvariti brži gospodarski razvoj te poboljšati uvjete rada i zapošljavanja, pri čemu bolja regulacija rada na određeno vrijeme predstavlja nužnost. Autori knjige uspjeli su na jasan i pristupačan način prikazati najvažnije probleme i moguća rješenja vezano uz rad na određeno vrijeme u Hrvatskoj.“**

dr. sc. Hrvoje Butković, viši znanstveni suradnik, Institut za razvoj i međunarodne odnose

# SADRŽAJ

<b>PREDGOVOR</b>	<b>10</b>
<b>1. UVOD</b>	<b>12</b>
Teo Matković	
<b>2. PREKARIZACIJA RADA U HRVATSKOJ</b>	<b>14</b>
Jelena Ostojčić	
2.1. O čemu govorimo kada govorimo o prekarnom radu?	14
2.2. Dosadašnje spoznaje o privremenoj zaposlenosti	16
2.3. Privremena zaposlenost u Hrvatskoj u kontekstu europskih trendova	18
2.4. Rad na određeno i pandemijski uvjeti u 2020.	28
2.5. Zaključak	29
<b>3. REGULACIJA UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME: EUROPSKI I NACIONALNI OKVIR U SVRHU ZAŠTITE ZAPOSLENIH I OSIGURAVANJA RAVNOTEŽE NA TRŽIŠTU RADA?</b>	<b>32</b>
Sunčica Brnardić	
3.1. Uređenje rada na određeno u hrvatskome Zakonu o radu	33
3.2. Položaj zaposlenih na određeno u odnosu na zaposlene na neodređeno vrijeme	35
3.3. Analiza uređenja rada na određeno u Hrvatskoj iz sindikalne perspektive	36
3.4. Pregled rješenja u nacionalnim zakonodavstvima država članica Europske unije	40
<b>4. UVJETI RADA ZAPOSLENIH PUTEM UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME: PRIMJENA OKVIRA RADA PO MJERI ČOVJEKA</b>	<b>46</b>
Katarina Jaklin	
4.1. Tko i gdje radi na određeno?	47
4.2. Može li rad na određeno biti rad po mjeri čovjeka?	53
4.3. Zaključak	64

<b>5. ISTRAŽIVANJE ISKUSTVA RADA NA ODREĐENO U HRVATSKOJ: (NE)JEDNAKOSTI POSTUPANJA I PERSPEKTIVE RADNIKA_CA</b>	<b>76</b>
Katarina Jaklin i Teo Matković	
5.1. Uvod	76
5.2. Iskustvo rada na određeno kao generacijsko iskustvo	77
5.3. Oblici i ishodi rada na određeno	78
5.4. Marginalizacija, nejednako postupanje i diskriminacija zaposlenih na određeno	93
5.5. Utjecaj posla na druge aspekte života	106
5.6. Stavovi o unapređenju položaja zaposlenih na određeno	110
5.7. Zaključci	114
<b>6. ZAKLJUČCI I PREPORUKE</b>	<b>118</b>
<b>O AUTORIMA_CAMA</b>	<b>123</b>

## POPIS AKRONIMA, KRATICA I POKRATA

ARS – Anketa o radnoj snazi

BRID – Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju

CAPI – *Computer-Assisted Personal Interviewing* (računalno podržano osobno anketiranje)

CATI – *Computer-Assisted Telephone Interviewing* (računalno podržano telefonsko anketiranje)

CEEP – *European Centre of Employers and Enterprises providing Public Services* (Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem)

CROSSDA – *Croatian Social Science Data Archive* (Hrvatski arhiv podataka za društvene znanosti)

DZS – Državni zavod za statistiku

EPLex – *Employment Protection Legislation Database* (Baza podataka o zakonskoj zaštiti zaposlenja)

ESEG – *The European Socio-economic Groups* (Europske socioekonomske skupine)

ETUC – *European Trade Union Confederation* (Europska konfederacija sindikata)

EU – Europska unija (*European Union*)

Eurofound – *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta)

EWCS – *European Working Conditions Survey* (Europsko istraživanje uvjeta rada)

HZZ – Hrvatski zavod za zapošljavanje

IDIZ – Institut za društvena istraživanja u Zagrebu

ILO – *International Labour Organization* (Međunarodna organizacija rada)

ISSP – *International Social Survey Program* (Program međunarodnog društvenog istraživanja)

NN – Narodne novine

OECD – *Organisation for Economic Co-operation and Development* (Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj)

p.b. – postotni bod

RIS – Regionalni industrijski sindikat

SKUPA – Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista

SRDP – Sindikat radnika digitalnih platformi

SSSH – Savez samostalnih sindikata Hrvatske

UN – Ujedinjeni narodi (*United Nations*)

UNICE – *Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe* (Unija industrijskih saveza europskih poslodavaca)

ZOR – Zakon o radu

## POPIS TABLICA

Tablica 4.1 Raširenost ugovora na određeno prema spolu, dobi i stupnju obrazovanja sudionika_ca	48
Tablica 4.2 Raširenost ugovora na određeno prema sektoru i veličini organizacije	49
Tablica 4.3 Zaposleni na određeno i neodređeno prema članstvu u sindikatu	50
Tablica 4.4 Razlozi neučlanjivanja u sindikat s obzirom na vrstu ugovora o radu (sudionici_e kod kojih postoji sindikat na radnome mjestu)	51
Tablica 4.5 Zaposleni na određeno i neodređeno s obzirom na prisutnost sindikata i kolektivnog ugovora	51
Tablica 4.6 Odrednice rada na određeno – rezultati logističke regresije	52
Tablica 4.7 Prosjeci odgovora na tvrdnjama na pojedinim dimenzijama „Rada po mjeri čovjeka“ s obzirom na vrstu ugovora o radu	56
Tablica 4.8 Mjesečna neto plaća s obzirom na vrstu ugovora o radu	57
Tablica 4.9 Udio sudionika_ca s pristupom edukaciji na radnome mjestu prema ugovoru o radu	60
Tablica 4.10 Horizontalna i vertikalna neusklađenost s obzirom na vrstu ugovora	61
Tablica 4.11 Neki aspekti radnoga vremena s obzirom na vrstu ugovora o radu	64
Tablica 5.1 Učestalost iskustva rada na određeno u različitim generacijama	77
Tablica 5.2 Učestalost pojedinih razloga zapošljavanja na određeno	80
Tablica 5.3 Učestalost pojedinih razloga zapošljavanja u trenutnom i posljednjem (završenom) iskustvu rada na određeno	82
Tablica 5.4 Broj navedenih razloga zapošljavanja na određeno	82
Tablica 5.5 Učestalost informiranja radnika_ca o razlozima i obnavljanja ugovora s obzirom na razlog zapošljavanja na određeno	83
Tablica 5.6 Učestalost pojedinih razloga zapošljavanja, informiranja o razlozima i obnavljanja ugovora, po razdobljima početka posljednjeg rada na određeno	86
Tablica 5.7 Glavni razlog završetka posla na određeno, po razdobljima početka posljednjeg rada na određeno	88
Tablica 5.8 Izgledni i preferirani ishodi trenutnog ugovora na određeno	89
Tablica 5.9 Pozitivni ishodi s obzirom na razlog zapošljavanja na određeno	90
Tablica 5.10 Udio pozitivnih ishoda s obzirom na spol, dob u trenutku početka posljednjeg posla na određeno, postignuto obrazovanje, kategoriju posljednjeg posla na određeno prema ESEG-u, te sektor i veličinu organizacije posljednjeg posla na određeno	91
Tablica 5.11 Prosjek slaganja s tvrdnjama s obzirom na razlog rada na određeno, te sektor i veličinu organizacije posljednjeg rada na određeno	92
Tablica 5.12 Udio sudionika_ca s iskustvom rada na određeno u posljednje 5 godine koji...	95
Tablica 5.13 Raširenost nejednakog postupanja s obzirom na broj doživljenih oblika nejednakog postupanja	96
Tablica 5.14 Raširenost nejednakog postupanja s obzirom na razlog rada na određeno, ishod posljednjeg rada na određeno, iskustvo rada na određeno, najviši obrazovni stupanj i kategoriju posljednjeg posla na određeno prema ESEG-u	98
Tablica 5.15 Raširenost (samo)izrabljujućih praksi s obzirom na vrstu ugovora o radu	99

Tablica 5.16 Raširenost (samo)izrabljjujućih praksi s obzirom na vrstu, ishodište i perspektive trenutnog ugovora o radu	100
Tablica 5.17 Prosjek učestalosti (samo)izrabljjujućih praksi zbog straha od gubitka posla s obzirom na vrstu, ishodište i perspektive trenutnog ugovora	102
Tablica 5.18 Osjećaj izoliranosti na poslu s obzirom na kategoriju najnovijeg posla (ESEG), sektor i veličinu trenutne organizacije i dob	103
Tablica 5.19 Osjećaj pripadanja radnoj okolini s obzirom na kategoriju najnovijeg posla (ESEG), sektor i veličinu trenutne organizacije i dob	105
Tablica 5.20 Raširenost negativnih utjecaja posla na druge aspekte života s obzirom na broj aspekata, dobnu skupinu i vrstu ugovora o radu	108
Tablica 5.21 Odrednice negativnog utjecaja rada na život – linearni regresijski model s prikazanim prediktorima	109
Tablica 5.22 Udio odgovora „izrazito” o poželjnosti pojedinih prijedloga za unapređenje položaja zaposlenih na određeno s obzirom na iskustvo rada na određeno, status u zaposlenosti, kategoriju najnovijeg posla (ESEG) i dob	112

## POPIS SLIKA

Slika 2.1 Razlika u stopi privremene zaposlenosti između 2009. i 2019. godine	19
Slika 2.2. Udio privremeno zaposlenih u ukupnom broju zaposlenih u 2019. godini u EU	20
Slika 2.3 Privremena zaposlenost u Hrvatskoj, prosjek EU zemalja i poredak među zemljama EU po udjelu	21
Slika 2.4 Broj privremeno zaposlenih u EU i Hrvatskoj u tisućama	21
Slika 2.5 Udjeli rada na određeno u ukupnoj zaposlenosti u Hrvatskoj i EU za muškarce i žene	22
Slika 2.6 Privremena zaposlenost mladih (15 – 29) i starijih (55 – 64) radnika i radnica (%)	23
Slika 2.7 Glavni razlozi za rad na određeno	24
Slika 2.8 Udio zaposlenih s poslovima do 3 mjeseca trajanja	25
Slika 2.9 Ugovori na određeno prema trajanju ugovora, 2019. godina	25
Slika 2.10 Trajanje privremenih ugovora u Hrvatskoj od 2007. – 2020. godine	26
Slika 2.11 Tranzicije iz ugovora na određeno u stalne ugovore o radu (%)	27
Slika 2.12 Tranzicije iz ugovora na određeno u stalne ugovore o radu za dvije dobne skupine na tržištu rada u Hrvatskoj	27
Slika 3.1 Udio zapošljavanja na određeno među nezaposlenima koji su prijavljeni u evidenciju nezaposlenih HZZ-a	36
Slika 3.2 Udio rada na određeno prema djelatnostima (prosjeci 2017. – 2020.)	37
Slika 4.1 Struktura poduzorka prema vrsti ugovora o radu (%)	47
Slika 4. 2 Zadovoljstvo radnim mjestom (%)	53
Slika 4.3 Ostvarivanje dodataka na plaću s obzirom na vrstu ugovora o radu (%)	58
Slika 5.1 Trajanje posljednjeg prekida između dva posla na određeno kod istog poslodavca (%)	87



Slika 5.2 Procjena jednakog postupanja u usporedbi sa stalno zaposlenim kolegama_icama na sličnim radnim mjestima (%)	94
Slika 5.3 Učestalost (samo)izrabljujućih praksi zbog straha od gubitka posla (%)	101
Slika 5.4 Utjecaj posla na pojedine aspekte života	106
Slika 5.5 Procjena poželjnosti prijedloga za unapređenje položaja zaposlenih na određeno vrijeme (%)	110

## POPIS PRILOGA

Prilog 4.1 Prikaz uzorka po temeljenim kategorijama analize (N)	69
Prilog 4.2 Odrednice rada na određeno u privatnom sektoru –rezultati logističke regresije	70
Prilog 4.3 Regresijske analize indikatora dimenzije „Dobra plaća“ s obzirom na vrstu ugovora, karakteristike sudionika_ca i organizacija u kojima rade	71
Prilog 4.4 Regresijske analize indikatora dimenzije „Zaštita zdravlja“ s obzirom na vrstu ugovora, karakteristike sudionika_ca i organizacija u kojima rade	72
Prilog 4.5 Regresijske analize indikatora dimenzije „Učenje i napredovanje“ s obzirom na vrstu ugovora, karakteristike sudionika_ca i organizacija u kojima rade	73
Prilog 4.6 Regresijske analize indikatora dimenzije „Sigurnost“, „Glas na radnom mjestu“ i „Radno vrijeme“ s obzirom na vrstu ugovora, karakteristike sudionika_ca i organizacija u kojima rade	74
Prilog 4.7 Regresijske analize indikatora dimenzije „Radno vrijeme“ s obzirom na vrstu ugovora, karakteristike sudionika_ca i organizacija u kojima rade – istraživanje „Radno vrijeme po mjeri čovjeka“ (2019)	75

# PREDGOVOR

Publikacija „Raditi na određeno: raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj“, kao i opsežan partnerski rad Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ) i Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) koji stoje iza nje, proizašli su iz svijesti kako su dosadašnje javne politike vezane uz tržište rada u Hrvatskoj bile nedostatno temeljene na empirijskim istraživanjima, odnosno dokazima iz prakse.

To ponajprije vrijedi za izmjene radnoga zakonodavstva, koje se nerijetko vode dojmom pojedinih političara i njihovim općim idejama o tome što bi moglo „popraviti“ funkcioniranje radnih odnosa, paušalno argumentiranim zahtjevima poslodavaca za uvijek daljnjom fleksibilizacijom ili, u najboljem slučaju, analizama pravnih stručnjaka koje nisu utemeljene na empirijskom proučavanju stvarnog funkcioniranja radnih odnosa u praksi. Istodobno, iako je određenih empirijskih istraživanja prakse radnih odnosa i dosada bilo, često je nedostajao dijalog između istraživača i praktičara, koji bi omogućio da se rezultati tih istraživanja zaista i iskoriste u svrhu povećanja kvalitete javnih politika i zakonodavne regulacije radnih odnosa.

Ovu smo situaciju željeli pokušati promijeniti, naravno na bolje, partnerstvom SSSH i IDIZ-a na projektu „Rad po mjeri čovjeka“, financiranog sredstvima Europske unije iz Europskog socijalnog fonda u sklopu natječaja „Tematske mreže društveno-ekonomski razvoj te promicanje socijalnog dijaloga u kontekstu unapređivanja tržišta rada“ (UP.04.2.1.06.). Temu rada na određeno

pritom smo izabrali jer se ona otvara pri svakim značajnijim izmjenama Zakona o radu, ali i zato što je postala posebno važna nakon što je Hrvatska prošloga desetljeća došla na sam vrh Europske unije po udjelu radnika koji rade na određeno vrijeme, a posebno onih koji rade putem iznimno kratkih oblika takvog ugovora, koji se potom učestalo obnavljaju.

Zanimalo nas je pritom postići li ugovor o radu na određeno vrijeme svrhu zbog koje ga Zakon o radu uopće dopušta (zapošljavanje za kojim postoji potreba koja je stvarno privremena) ili se on zloupotrebljava kako bi poslodavci na neopravdan način smanjili svoje troškove rada, te koliko su u praksi zaista učinkovite zakonske odredbe koje zaposlenima na određeno vrijeme u svemu ostalome, osim u trajanju ugovora, jamče jednaka, ili barem razmjerna, prava u odnosu na stalno zaposlene radnike\_ ce.

Kako bismo ispitali ta, ali i niz drugih povezanih pitanja, napravili smo pregled dostupnih statističkih podataka i literature, dodatnu analizu istraživanja o kvaliteti radnih mjesta koje je SSSH proveo 2018. godine,

ali i dva posve nova istraživanja provedena 2021. godine, jedno kvantitativno, a drugo kvalitativno. Dobiveni rezultati, kao i zaključci i preporuke koje smo na njihovoj osnovi pokušali formulirati, nalaze se na stranicama koje slijede.

Ovo istraživanje i publikaciju vidimo kao nastavak puta na kojem Savez samostalnih sindikata Hrvatske radi već godinama, nastojeći zagovaračkim naporima, ali i vlastitim doprinosom istraživanjima tržišta rada i radnih odnosa, utjecati na poboljšanje javnih politika na ovome području. Od ranijih istraživanja koja smo provodili, ovo se razli-

kuje po opsegu i sadržajnoj dubini suradnje s jednom znanstvenom institucijom, Institutom za društvena istraživanja u Zagrebu. Sinergija koju je to partnerstvo donijelo osjeća se na svakoj stranici ovoga teksta.

Vjerujemo da će ova publikacija postati nezaobilaznim materijalom u svim budućim raspravama o radu na određeno u Hrvatskoj, kao i da smo suradnjom na ovom istraživanju napravili malen, ali važan, korak u razvoju dijaloga između znanstvene zajednice i aktera socijalnoga dijaloga. Takvi su nam koraci i te kako potrebni pa se nadamo kako će ih u budućnosti biti što više.

***Darko Šeperić***

voditelj projekta „Rad po mjeri čovjeka“  
SSSH

# 1. UVOD

*Teo Matković*

Publikacija pred vama odnosi se na iskustvo kroz koje je prošla većina generacija što su na tržište rada ušle od početka tranzicije, odnosno radni aranžman u kojem posljednjih godina svakodnevno radi petina radnika<sub>ca</sub> u Hrvatskoj. Od čitavog raspona nestandardnih oblika zaposlenosti u Hrvatskoj poput rada putem studentskih ugovora, ugovora o djelu i autorskih ugovora, te (prave ili prividne) samozaposlenosti, rad na određeno vrijeme ipak je postojano najmasovniji. Stoga bilo kakav napor za ostvarivanje rada po mjeri čovjeka u Hrvatskoj ne smije zaobići rad na određeno.

U ovoj su publikaciji okupljeni prilozi čija je namjera iz različitih disciplinarnih perspektiva, temeljem više analitičkih izvora, osvijetliti položaj zaposlenih na određeno u Hrvatskoj, te identificirati aspekte marginalizacije osoba angažiranih u ovom obliku zaposlenosti.

Pri tome se nadovezujemo na postojeće spoznaje. U poglavlju pod naslovom „**Prekari-zacija rada u Hrvatskoj**“ Jelena Ostojić smjestila je rad na određeno u kontekst širih pojmova prekarnog rada i privremene zaposlenosti, te pruža pregled postojeće literature o ovoj temi koja je nastala u Hrvatskoj kroz protekla dva desetljeća. Nakon toga, temeljem standardiziranih europskih izvora, autorica prikazuje promjene u pojavnosti, strukturi i značajkama privremene zaposlenosti u Hrvatskoj od 2007. godine, te prema tim pokazateljima smješta Hrvatsku u europski kontekst. Ovdje je vidljivo kako se Hrvatska nakon promjena Zakona o radu 2013. – 2014. godine pomaknula iz skupine zemalja srednje zastupljenosti privremenog zapošljavanja prema vrhu, uz vrlo velik udio kratkotrajnih ugovora, te relativno rijetke tranzicije prema trajnoj zaposlenosti. Pregled ovoga poglavlja ukazuje kako već posto-

ji značajan skup uvida o rastu zastupljenosti rada na određeno i strukturi zaposlenih na određeno, posebice u kontekstu djelomične deregulacije zakonske zaštite zaposlenja, ali i kako su spoznaje o iskustvima, radnim uvjetima i ishodima privremeno zaposlenih bitno skromnije.

Rad na određeno reguliran je europskim i nacionalnim pravnim okvirom, na čijoj bi se primjeni trebala temeljiti cjelokupna praksa i iskustvo zapošljavanja na određeno. Stoga u trećem poglavlju pod naslovom „**Regulacija ugovora o radu na određeno vrijeme: Europski i nacionalni okvir u svrhu zaštite zaposlenih i osiguravanja ravnoteže na tržištu rada**“ Sunčica Brnardić izlaže glavna područja europske direktive i njezine implementacije u Hrvatskoj, odnosno elemente zakonske regulacije zapošljavanja na određeno. Na svim je ovim razinama sklapanje ugovora na određeno definirano kao izuzetak od standardne prakse zapošljavanja, u kojem je poslodavac dužan osigurati jednak tretman, te mogućnosti usavršavanja i karijerne perspektive ovako zaposlenim radnicima<sub>ama</sub>. Međutim, do sada implementirana normativna rješenja otvorila su niz izazova, te omogućila vrlo široku primjenu ugovora na određeno, uz tek povremeno funkcionirajuće mehanizme osiguravanja jednakog tretmana zaposlenih na određeno. Ovo poglavlje elaborira te izazove iz perspektive sindikalnog iskustva. Također, s obzirom na to da su u pitanju izazovi s kojima se na različite načine nose i druge europske zemlje, poglavlje pruža sažet pregled normativnih rješenja u većini članica Europske unije. Ovaj pravni pregled predstavlja temelj za središnja poglavlja studije u kojoj istražujemo raskorak između postojećih normi i življenih iskustava zaposlenih na određeno.

S obzirom na utvrđeni izostanak uvida o uvjetima rada zaposlenih na određeno u Hrvatskoj, Katarina Jaklin u četvrtom poglavlju izlaže analizu nazvanu „**Uvjeti rada zaposlenih putem ugovora o radu na određeno vrijeme: primjena okvira rada po mjeri čovjeka**“. U njoj temeljem podataka nacionalno reprezentativnih istraživanja koja su u sklopu projekata Saveza samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) provedena 2018. i 2019. godine istražuje razlike između zaposlenih na određeno i neodređeno u njihovim uvjetima rada, kao i čimbenike koji pridonose tim razlikama. Sukladno međunarodnoj literaturi, i ovom analizom utvrđene su značajne razlike u kvaliteti zaposlenja između zaposlenih na određeno i neodređeno. Nepovoljniji položaj zaposlenih na određeno identificiran je kroz subjektivne i objektivne pokazatelje unutar većine dimenzija rada po mjeri čovjeka. U mnogim aspektima rada po mjeri čovjeka, nepovoljniji položaj zaposlenih na određeno opstaje i kad se uzme u obzir nepovoljnija sociodemografska struktura zaposlenih na određeno, te karakteristika organizacija u kojima rade. Ovdje valja naglasiti ograničeni doseg, ali pozitivan efekt sindikalnog organiziranja i kolektivnih ugovora na položaj zaposlenih na određeno.

Iduće poglavlje pod naslovom „**Istraživanje iskustva rada na određeno u Hrvatskoj: (ne)jednakost postupanja i perspektive radnika\_ca**“ predstavlja središnji analitički doprinos projekta. U njemu, temeljem istraživanja koje je namjenski provedeno u sklopu ovoga projekta tijekom ljeta 2021. godine, Katarina Jaklin i Teo Matković istražuju oblike i ishode zapošljavanja na određeno, a posebice iskustva nejednakoga postupanja i diskriminacije u odnosu na usporedive radnike\_ce, kao i procjenu nepovoljnog učinka rada na određeno na druge aspekte života. Rezultati govore o sve učestalijem iskustvu rada na određeno među skupinama radnika i radnica koje su u nedavnim godinama izlazi-le na tržište rada, te o vrlo raznorodnim oblicima rada na određeno. Ugovor na određeno često se koristi kao supstitut probnoga rada,

dok su perspektive tranzicije ka stalnom poslu nepovoljne za projektne i sezonske radnike\_ce, te za zamjene. Iako prakse (samo) izrabljivanja niti osjećaj izoliranosti na poslu u pravilu nisu učestaliji među zaposlenima na određeno, gotovo polovica sudionika\_ca istraživanja doživjela je barem jedan oblik nejednakoga postupanja na radnome mjestu dok su radili na određeno, a pojava je bila učestalija kod radnika\_ca bez visokog obrazovanja. Izvan radnog odnosa, potvrđena je povezanost rada kroz ugovore na određeno i percepcije negativnih posljedica vlastitog posla na druge aspekte života, posebice one vezane uz financije, pri čemu su posljedice izraženije kod starijih radnika\_ca.

Zaključno, u ovoj publikaciji okupljeni nalazi ukazuju kako je rad na određeno danas u Hrvatskoj manje nego ikada izuzetak, često ne vodi do trajnih poslova, a analize predstavljene u ovom projektu ukazuju na nerijetko nepovoljnije uvjete rada i nejednak tretman tako zaposlenih, pa i na negativne posljedice ove vrste rada na druge aspekte života. Postoje zakonske intervencije i socijalne politike kojima je moguće osloviti ove negativne pojave koje umanjuju kvalitetu rada i života značajnoga dijela radnika\_ca, jednako kao što su ih zakonske promjene protekla dva desetljeća intenzivirale. Bilo da su u pitanju intervencije koje osnažuju prava zaposlenih na određeno (uključujući kontrolu njihova pridržavanja), bilo da su u pitanju razni načini ograničenja zapošljavanja na određeno, među većinom sudionika\_ca anketnog istraživanja postoji široko slaganje kako bi svaka od tih intervencija (uz izuzetak smanjene zaštite zaposlenih na neodređeno) unaprijedila položaj zaposlenih na određeno. Naša je nada da će se izvori i analize istraživanja okupljeni u sklopu ovoga projekta koristiti u javnoj raspravi o izazovima rada na određeno, te u oblikovanju učinkovitih reformi radnih i socijalnih politika koje će dovesti do smanjivanja učestalosti rada na određeno, te njegova približavanja radu po mjeri čovjeka u onim situacijama u kojima je zaista potreban i opravdan.

## 2. PREKARIZACIJA RADA U HRVATSKOJ

*Jelena Ostojić*

Znanstvenu produkciju na temu promjena na tržištu rada u smjeru prekarizacije, odnosno povećanja nesigurnih oblika zaposlenosti, u Hrvatskoj možemo pratiti tek kroz posljednja dva desetljeća, s obzirom na to da u 90-im godinama gotovo uopće nije bilo istraživanja o radu i zaposlenosti. Obnovljeno zanimanje za teme rada javlja se početkom 2000-ih godina, potaknuto je negativnim trendovima na tržištu rada vidljivim kroz nezaposlenost, ali i povećanjem udjela privremene zaposlenosti, te uvođenjem novih oblika nestandardnih radnih odnosa.

Kroz uvodne napomene sljedećeg odlomka pozabavit ćemo se terminologijom vezanom za kategorije nesigurnog, odnosno prekarnog rada koje predstavljaju okvir za prepoznavanje aspekata nesigurnosti zaposlenja, prije svega kategoriju privremenog rada unutar kojega dominira rad na određeno vrijeme. Potom ćemo u narednim odlomcima ovoga poglavlja dati pregled značajnijih znanstveno-istraživačkih publikacija koje su stvorile određeni korpus znanja o procesima prekarizacije rada u Hrvatskoj, te nam poslužile kao podloga za daljnja istraživanja u okvirima ove teme. Osim spomenutog, u ovom poglavlju ćemo dati i pregled relevantnih pokazatelja o nesigurnosti rada kroz prikaze udjela privremenog rada za Hrvatsku u usporedbi sa ostalim zemljama Europske unije iz dostupnih podataka Ankete o radnoj snazi. Poglavlje ćemo završiti aktualnim spoznajama o privremenom radu u kontekstu pandemije s namjerom da na jednome mjestu okupimo postojeće nalaze na ovu temu. Ovakav sveobuhvatni prikaz svojevrstni je uvod za predstavljanje nalaza novog istraživanja rada na određeno – najraširenijeg oblika privremenog rada u Hrvatskoj.

### 2.1. O čemu govorimo kada govorimo o prekarnom radu?

U nastojanju da razumijemo i istražimo nesigurnosti vezane za polje rada, potrebno je predstaviti kategorije na koje se pri tome oslanjamo. Riječ je ponekad o više srodnih, ali ne i istovjetnih termina koji se razlikuju po obuhvatu nekih oblika rada koji ne spadaju u standardnu zaposlenost. Već se na ovome mjestu kompliciraju nastojanja raščišćavanja terminoloških izazova vezanih za oblike rada koje držimo nesigurnim. Poslužimo li se najinkluzivnijim konceptom, prekarnim radom, tada govorimo o svim oblicima zaposlenosti koji su na bilo koji način inferiorni standardnoj zaposlenosti. Standardna zaposlenost oblik je rada ugovoren na neodređeno u punom radnom vremenu iz kojeg proizlaze sva prava iz radnog odnosa i socijalna zaštita, odnosno elementi koji rad miču iz sfere čiste tržišne razmjene, što se naziva dekomodifikacijom rada (Rubery, 2018). Stoga svaki oblik rada iz kojega ne proizlaze sva prava predviđena za standardno zaposlene radnike i radnice možemo smatrati u većoj ili manjoj mjeri prekarnim.

No ovo razlikovanje nije uvijek tako jasno. Važno je naglasiti da neki poslovi poput onih u radno intenzivnim, te izrazito slabo plaćenim industrijama mogu imati značajke prekarnog rada iako se formalno radi o standardnom obliku ugovora o radu. Također, prekarnost se često može pronaći i među poslovima nominalno samozaposlenih radnika i radnica gdje se zapravo događa tzv. prikriveno zapošljavanje s namjerom da se dio troškova rada, ali i rizika poslovanja prebaci s poslodavca na radnika. No i dalje, imajući na umu ovu napomenu, razlikovanje između

standardnog i prekarnog rada je najplodnije jer nam postojeći dostupni pokazatelji omogućuju praćenje trendova u ovom polju. Proces koji se odnosi na širenje prekarnih poslova nazivamo prekarizacijom rada, a Puljiz (2009) je objašnjava kroz tri karakteristične tendencije: destabilizaciju stabilne zaposlenosti, širenje fleksibilnih oblika rada, te deficit radnih mjesta.

Prekarni rad je stoga pojam koji se široko primjenjuje kada se govori o nesigurnosti rada, no i dalje ne postoji konsenzus vezan za definiciju prekarnog rada, te se u literaturi, i u redovitim statistikama ponekad različito operacionalizira. Na tragu ranije opisanog razlikovanja između standardnog i prekarnog rada, potonji najbolje odgovara kategoriji privremene zaposlenosti o kojoj se podaci prikupljaju kroz Anketu o radnoj snazi (ARS), usklađenu s metodologijom Eurostata. Privremena zaposlenost predstavlja zajednički pojam za različite vrste privremenih radnih aranžmana u kojima je osoba u zavisnom statusu u odnosu na poslodavca<sup>1</sup>. Među njima se mogu nalaziti i pravni oblici rada koji se odvijaju izvan radnog odnosa poput studentskoga rada, autorskog ili ugovora o djelu, vaučera za rad u poljoprivredi i različitih oblika neformalne zaposlenosti. Ipak, u kategoriji privremene zaposlenosti predominantno je riječ o ugovorima na određeno. Privremena zaposlenost kategorija je koja u različitim zemljama EU obuhvaća oblike rada inferiorne standardnoj zaposlenosti, najčešće upravo ugovore na određeno, te nadilazi razlike u regulativi pojedinih zemalja kako bi podaci među zemljama bili usporedivi. Dakle, iako se u našem istraživanju predstavljenom u narednim poglavljima fokusiramo isključivo na ugovore na određeno, prikaz kretanja privremene zaposlenosti najbolji je dostupan pokazatelj o raširenosti ugovora na određeno i usporedbe među zemljama EU prema istom kriteriju.

Procesi komodifikacije, odnosno pretvaranja u robu na tržištu, upravo onih aspekata standardne zaposlenosti koji inače osiguravaju sigurnost rada odvijaju se u najvećoj mjeri unutar kategorije privremenog rada, pa stoga iz trendova vezanih za privremenu zaposlenost možemo zaključivati o procesima prekarizacije rada. U kojoj su mjeri pojedini segmenti privremenog rada prekarni tema je koje ćemo se dotaknuti kroz pokazatelje privremene zaposlenosti dostupne iz ARS-a, no ujedno je i tema koju je potrebno dodatno istražiti. Za potrebe ove publikacije zadržat ćemo se na opisanom razlikovanju između standardne zaposlenosti i prekarnog rada prikazanog kroz pokazatelje privremene zaposlenosti, odnosno rada na određeno kao najzastupljenijeg oblika privremene zaposlenosti.

Dosadašnja istraživanja o ovoj temi pokazuju kako je privremeno ugovaranje poslova podložno različitim zloupotrebama zbog niza razloga među kojima je dvosmislena regulativa, nedostatna aktivnost inspekcije rada, neupoznatosti radnika i radnica s pravima vezanim za rad na određeno, kao i zbog slabog položaja radnika i radnica u radu koji im otežava prijavljivanje povreda radnih prava s kojim se suočavaju pri zapošljavanju. Nacionalna izvješća država članica EU upućuju na raširene prakse ugovaranja privremenih ugovora za poslove za koje postoji stalna potreba unatoč tome što se to kosi sa zakonodavnom regulacijom pojedine zemlje (Eurofound, 2016). O takvim praksama na primjeru ugovaranja rada na određeno u Hrvatskoj više govorimo u trećem i petom poglavlju. Ovdje ih spominjemo kao uvod u daljnje sumiranje spoznaja o privremenoj zaposlenosti u Hrvatskoj.

1 Privremena zaposlenost ne obuhvaća kategoriju samozaposlenih (jer se odnosi samo za zaposlenost kod poslodavca) iako se unutar kategorije samozaposlenih, može se raditi o tzv. lažnoj samozaposlenosti, odnosno prikriivenom radnom odnosu (posebno u slučaju kada se radi o samozaposlenim osobama koje zapošljavaju samo sebe, ali ne i dodatne radnike). Prekarnost rada jednog dijela samozaposlenih radnika\_ ca svakako je tema koja traži daljnja istraživanja unutar okvira istraživanja prekarnog rada.

## 2.2. Dosadašnje spoznaje o privremenoj zaposlenosti

### 2.2.1. Fleksibilizacijom do prekarizacije rada

Kako se sveopći trend fleksibilizacije na početku informacijskog doba odrazio na razine kontingentne, odnosno nestandardne zaposlenosti u Hrvatskoj istraživao je Matković (2004) na podacima Ankete o radnoj snazi. Godišnji prosjeci za razdoblje od 1997. do 2002. godine pokazuju da se nastavio pad ukupnoga broja zaposlenih i stope aktivnosti, dok se stopa nezaposlenosti gotovo udvostručila. S druge strane dolazilo je do povećanja broja osoba zaposlenih u godini dana, što upućuje na povećanu fluktuaciju u zaposlenosti, odnosno na rast fleksibilnih oblika zaposlenosti. Fleksibilnost hrvatskoga tržišta rada Matković i Šošić (2007) analiziraju i kroz druge pokazatelje: udio zaposlenih na određeno među svim zaposlenima u razdoblju od 2001. do 2004. godine rastao je za 0,85 postotnih bodova godišnje, te je 2004. godine dosegao razinu od 10,5 posto, što je bilo više od medijana (9,9 posto), a manje od prosjeka (14,2 posto) zemalja EU. Sa sezonskim radnicima\_ama, udio zaposlenih na određeno u 2005. godini dostiže stopu od 12,4 posto. Manje od 10 posto svih ugovora na određeno ima dužinu trajanja više od 12 mjeseci. Autori povezuju slabljenje regulative koja se tiče zapošljavanja na određeno, i to kroz tada nedavne promjene radnoga zakonodavstva, s povećanjem udjela privremene zaposlenosti, te ističu kako je cijeli teret eksterne fleksibilnosti tržišta rada prebačen upravo na privremeno zaposlene radnike\_ce.

Uzimajući širi vremenski raspon nego u prethodnom istraživanju, Matković (2008) daje prikaz stanja i položaja osoba na tržištu rada u Hrvatskoj s obzirom na njihovu dob, odnosno rod. Na temelju mikropodataka Ankete o radnoj snazi za razdoblje između 1996. i 2006. godine nalazi istraživanja

sugeriraju nadzastupljenost žena u drugim oblicima rada kao što je rad u nepunom radnom vremenu, dok prema usporedbi kvalitete zaposlenosti koja proizlazi iz statusa zaposlenosti (samozaposlenost, rad na određeno ili u nepunom radnom vremenu) značajnih rodnih razlika nema. Prema dobnim razlikama gledano, i mlađi i stariji radnici\_e zastupljeniji su u radu na određeno od onih srednje dobi (Matković, 2008).

Prema nalazima spomenutog istraživanja možemo pratiti rani tijek fleksibilizacije tržišta rada u Hrvatskoj kao i značajke ova-ga procesa koje upućuju na rodni paritet na tržištu rada po pitanju zapošljavanja putem nesigurnih radnih aranžmana, ali i na koncentraciju nesigurnih ugovora o radu na krajevima dobnog spektra radnika i radnica. Pregled prema istim kriterijima napravljen je i za naredno desetljeće kroz usporedbu razlika između predkriznog (2007. – 2009.) i postkriznog (2016. – 2018.) razdoblja koje su, osim globalne ekonomske krize koja je posebno snažne posljedice imala na hrvatsko tržište rada, obilježili i snažni emigracijski tokovi, ekspanzija nestandardne zaposlenosti, te uvjetna digitalizacija i daljnja deindustrijalizacija društva (Matković i Ostojić, 2019). Nalazi istraživanja za ovo recentnije razdoblje upućuju na slične zaključke koji i dalje ističu nejednaku prisutnost nestandardne zaposlenosti među dobnim skupinama, pri čemu se kao najpogođeniji ističu mladi.

Istraživanje koje je obuhvatilo slično vremensko razdoblje (od 2007. do 2017. godine), te se fokusiralo na utjecaj promjene radnoga zakonodavstva iz 2013. i 2014. godine, potvrdilo je porast privremene zaposlenosti nakon liberalizacije ugovaranja rada na određeno, ali je adresiralo i širi spektar skupina koje su izložnije nesigurnim ugovorima o radu, te pokazalo da žene, mladi, stranci, niže obrazovani, samci i stanovnici ruralnih predjela imaju veću vjerojatnost takvog zapošljavanja (Tomić, 2020).



## 2.2.2. Nestandardni rad i učinci digitalizacije

Jedan od najopsežnijih pregleda na temu prekarnog rada u Hrvatskoj je izdanje „Nestandardni rad u Hrvatskoj: Izazovi i perspektive u odabranim sektorima“ Butkovića i suradnika\_ca (2018) u kojemu su autori\_ce, u kontekstu ekonomske krize analizirali ulogu institucija u području industrijskih odnosa u zastupanju radnika u nestandardnim oblicima zaposlenosti. Analizirana su četiri sektora: metalna industrija, trgovina, građevinarstvo, te sektor zdravstva koji je, za razliku od prva tri, uglavnom dio javnog sektora. Autori\_ce također ističu rast privremenih ugovora od globalne ekonomske krize iz 2007. – 2008. godine naovamo, te produblјivanje jaza između privatnog i javnog sektora. Kada je riječ o oblicima privremene zaposlenosti, doprinos istraživanja (Butković i sur., 2018) leži i u mapiranju pojedinih oblika nesigurnog rada unutar pojedinih sektora: privremeni agencijski rad u Hrvatskoj većinom se koristi u prehrambenoj industriji i telekomunikacijama, dok je studentski rad, u kojemu prema više istraživanja iz proteklog desetljeća sudjeluje oko 70 posto studenata i studentica (pregled u Puzić i sur., 2021:19–20), posebno relevantan za sektor trgovine na malo, gdje je od izbijanja krize porasla njegova učestalost. Svi promatrani sektori, osim graditeljstva, koristili su se radom osoba na stručnom osposoblјavanju bez zasnivanja radnog odnosa.

Digitalizacija predstavlja jedan od procesa čiji se učinci često povezuju s povećanjem nestandardnih oblika rada. Ovakve promjene zbog širenja digitalne ekonomije u Hrvatskoj promatrane su kroz raširenost novih oblika rada, te procjenu rasta njihova udjela u ukupnoj zaposlenosti, prikazane su u radu „Industrijski odnosi u Hrvatskoj i učinci digitalizacije na tržište rada“ (Samardžija, Butković i Skazlić, 2017). Digitalizacija uzrokuje dodatnu polarizaciju na tržištu rada jer velikom brzinom ukida poslove srednje razine primanja, a istodobno potiče

rast broja poslova u kategorijama više i niže razine primanja, jedan je od nalaza ovoga istraživanja. Osim toga, digitalizacija potiče ili predstavlja preduvjet za razvoj brojnih nestandardnih oblika rada, od kojih velik dio spada u kategoriju onoga što smatramo privremenom zaposlenošću.

Novi oblici nerijetko imaju funkciju snižavanja cijene rada, a pravna osnova ugovaranja nekog od novih oblika rada u Hrvatskoj su u pravilu nestandardni ugovori o radu. Novi oblici rada sklapaju se stoga kroz ugovore na određeno, te ugovore između dviju strana poput autorskih ili ugovora o djelu, te studentskih ugovora (Samardžija, Butković, Skazlić, 2017), što su sve oblici rada obuhvaćeni privremenom zaposlenošću. Recentnije razdoblje koje nije obuhvaćeno spomenutim istraživanjem obilježila je ekspanzija platformskog rada u Hrvatskoj koja je sa sobom donijela i različite zahtjeve za regulacijom ugovaranja ovog oblika rada, te zahtijeva poseban fokus i istraživanje.

## 2.2.3. Uvjeti rada privremeno zaposlenih

Dosadašnja istraživanja u Hrvatskoj upozoravaju na lošije uvjete rada i otežano ostvarivanje socijalnih prava privremeno zaposlenih radnika i radnica. Matković (2013:99) je temeljem analize mikropodataka ARS-a ustanovio niže plaće, niže šanse pokrivenosti uplatama zdravstvenih i mirovinskih doprinosa, niže šanse dobivanja naknade za nezaposlenost među zaposlenima na određeno, kao i snažniju motivaciju za mijenjanjem posla u odnosu na radnike\_ce zaposlene na neodređeno. Grgurev i Vukorepa (2018) upozoravaju na nižu razinu mirovine kao posljedicu diskontinuiranosti radnog odnosa u slučaju privremenog i povremenog rada, pa tako i u slučaju rada na određeno.

Osim na opću populaciju, određeni broj istraživanja fokusirao se i na specifične sektore. Na uzorku znanstvenika i znanstvenica, Svirčić i suradnici (2019) utvrdili su brojne

razlike između zaposlenih na određeno i neodređeno u akademskoj zajednici. Tako se zaposleni na određeno češće osjećaju iscrpljenima, češće brinu o gubitku radnoga mjesta, manje procjenjuju svoj posao kreativnim, te rjeđe smatraju da ih istraživački rad ispunjava. Što se tiče materijalnih uvjeta rada, znanstvenici\_e zaposleni na određeno rjeđe smatraju da mogu dodatno zaraditi na poslovima vezanima uz svoju kompetenciju, manje procjenjuju da su adekvatno plaćeni za svoj rad i manje su zadovoljni radnim prostorom i tehničkom opremljenošću prostora.

Ostojić (2020), analizirajući nesigurnost zaposlenja unutar ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, zapaža periferiju sektora koju čine zaposleni na određeno, te među njima prepoznaje skupinu privremenih radnika i radnica (onih koji privremeno zamjenjuju odsutnog radnika\_cu) kao podskupinu s najnižom procjenom sigurnosti radnih mjesta i održivosti rada. U istom sektoru pokazalo se da produženi status u zaposlenosti na određeno ima negativan utjecaj na dobrobit zaposlenih i na kvalitetu uvjeta rada (Ostojić i sur., 2021).

## 2.3. Privremena zaposlenost u Hrvatskoj u kontekstu europskih trendova

Privremeno zapošljavanje u zemljama Europske unije jedan je od ključnih pokazatelja stanja na tržištima rada jer mnoga istraživanja pokazuju da upravo u opreci privremene i stalne zaposlenosti leži jedna od najraširenijih nejednakosti u polju rada. Razlika između privremenih i standardnih radnih odnosa (ugovora na neodređeno) nije samo u njihovu trajanju, iako i trajanje predstavlja jednu od važnih značajki koja upućuje na razine prekarnosti pojedinih poslova. Ovdje je riječ i o nizu drugih značajki posla koje privremeno zaposlene osjećaju. Riječ je o uglavnom lošijim radnim uvjetima koji se reflektiraju u lošijim plaćama, manjim mogućnostima usavršavanja, smanjenom

pristupu socijalnoj zaštiti, te socijalnim davanjima (Eurofound, 2017). S obzirom na takve značajke privremenog rada, ne čudi što je u EU uglavnom riječ o neželjenoj poziciji na tržištu rada na što upućuje podatak, stabilan za razdoblje 2008. do 2018. g., da je oko 60 posto privremeno zaposlenih u tom položaju jer ne mogu pronaći stalno zaposlenje. Taj postotak još je i veći u populaciji radnica i radnika srednje dobi i dobi pred umirovljenje (Eurofound, 2020). No kada je riječ o samom trajanju ugovora, na europskoj se razini u razdoblju od 2008. do 2018. godine smanjivao i udio dugotrajnih privremenih ugovora (dužih od tri godine) u ukupnom broju privremenih ugovora, što upućuje na povećanje kratkotrajnih i povremenih poslova u strukturi privremene zaposlenosti (Eurofound, 2020).

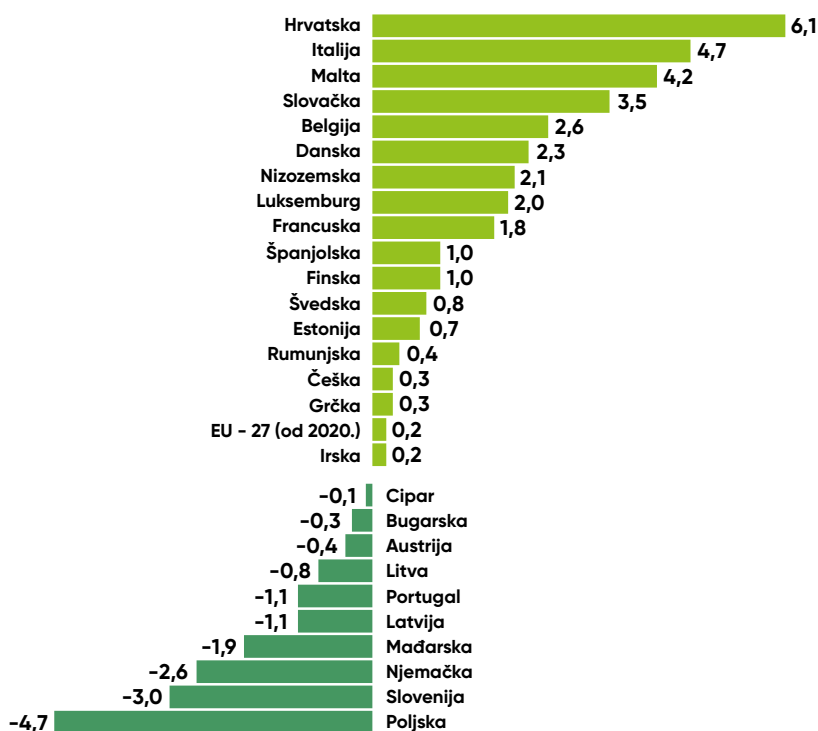
### 2.3.1. Razlike u stopi privremene zaposlenosti

Ekonomska kriza koja je globalno nastupila 2008. godine snažno se odrazila na tržišta rada EU, te su mnoge analize uključivale upravo krizni kontekst kao i okolnosti oporavka u razmatranju pokazatelja tržišta rada. Konkretno je za Hrvatsku dugotrajno razdoblje krize iz toga razdoblja (2008. – 2015.) i oporavka značilo promjenu iz visokih stopa nezaposlenosti u visoke stope privremene zaposlenosti. Tržište rada trenutno je obilježeno drugom globalnom krizom uzrokovanom pandemijom COVID-19 za koju je potrebno još neko vrijeme kako bi se pokazatelji tržišta rada iz 2020. godine mogli jasnije interpretirati. Zasad ti pokazatelji, zbog gubitka poslova uzrokovanih smanjenom ekonomskom aktivnošću i drugim okolnostima pandemije, upućuju na značajan pad privremene zaposlenosti, što ne čudi jer je na razini EU tri četvrtine od ukupno izgubljenih poslova u 2020. godini otpadalo na privremeno zaposlene (Eurofound i European Commission Joint Research Centre, 2021). Ove dvije uzastopne krize unutar razdoblja koje zahvaća nešto više od

desetljeća uzete su kao vremenski okvir za razmatranje promjena na tržištu rada Hrvatske i EU povezanih s privremenom zaposlenošću.

Iako se kroz posljednje desetljeće prosječni udio privremene zaposlenosti u EU kreće između 14 i 15 posto ukupne zaposlenosti, razlike u raširenosti privremene zaposlenosti među zemljama članicama vrlo su izražene, kao i promjene kroz koje u posljednjih više od deset godina prolaze. Stope privremene zaposlenosti, uspoređujući 2009. i 2019. godinu, u 11 zemalja EU su se povećale (za 1 postotni bod ili više), dok su se za šest zemalja

smanjile (za 1 postotni bod ili više), u ostalih 11 zemalja ostale su približno iste (smanjile su se ili povećale za manje od 1 postotnog boda). Prosjek EU blago je porastao, za 0,2 postotna boda (dalje u tekstu p.b.). U odnosu na kraj prošloga desetljeća, Hrvatska bilježi najveće povećanje privremene zaposlenosti od svih zemalja EU i ta razlika iznosi 6,1 p.b., a slijede ju Italija i Malta s povećanjem većim od 3 p.b. S druge strane Poljska je u ovih deset godina privremenu zaposlenost smanjila za 4,7 p.b., a značajno smanjenje bilježi i Slovenija s 3 p.b. (Slika 2.1).



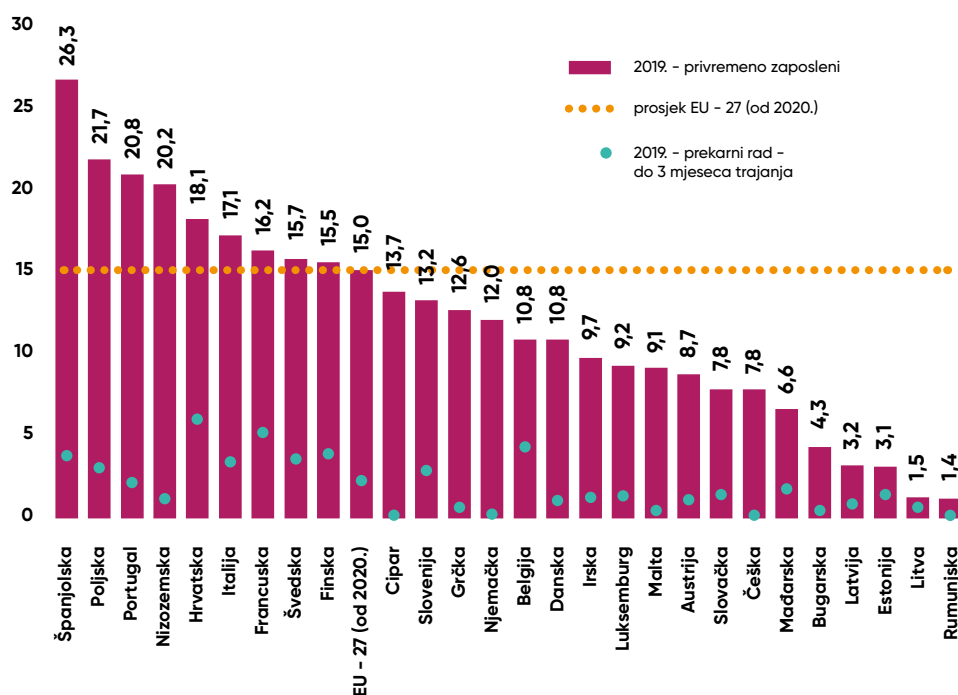
Slika 2.1. Razlika u stopi privremene zaposlenosti između 2009. i 2019. godine

Izvor: Eurostat (2022a) [ifsa\_etpgan]

### 2.3.1. Usporedba Hrvatske sa zemljama EU prema raširenosti privremene zaposlenosti

Spomenuto povećanje privremene zaposlenosti Hrvatsku je unutar poretka zemalja EU s donje polovice ljestvice gurnulo među zemlje s najvišim udjelima privremene za-

poslenosti. Prema podacima za 2019. godinu taj udio iznosio je 18,1 posto, što je za 3,1 postotni bod više od prosjeka EU. Veće udjele privremenog rada u EU imaju Poljska, Portugal, Nizozemska, te Španjolska, u kojoj je čak svaki četvrti radnik\_ica privremeno zaposlen\_a (Slika 2.2).

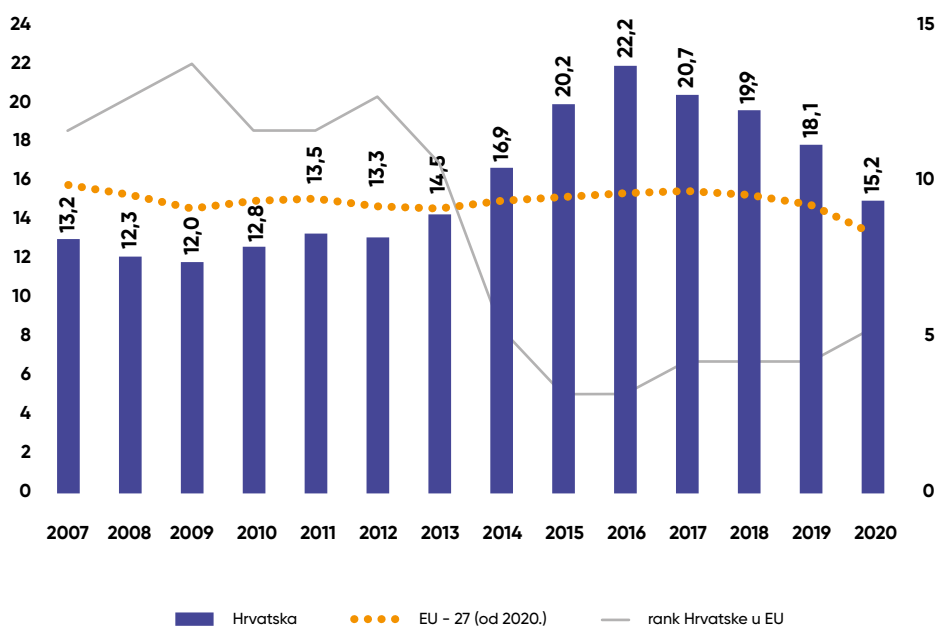


Slika 2.2. Udio privremeno zaposlenih u ukupnom broju zaposlenih u 2019. godini u EU

Izvor: Eurostat (2022a) [lfsa\_etpgan] i Eurostat (2022e) [lfsa\_qoe\_4ax1r2]

Najveća promjena unutar razdoblja koje pratimo dogodila se nakon 2013. godine kada je Hrvatska imala stopu privremene zaposlenosti nešto manju od europske, te nije bila niti među prvih deset zemalja u ovom poretku. Takav odnos se od 2014. godine mijenja, te se udio privremene u ukupnoj zaposlenosti povećava na 17 posto i raste sve do 22 posto u 2016. godini, što je najviša do sada dosegnuta razina raširenosti privremene zaposlenosti prema podacima

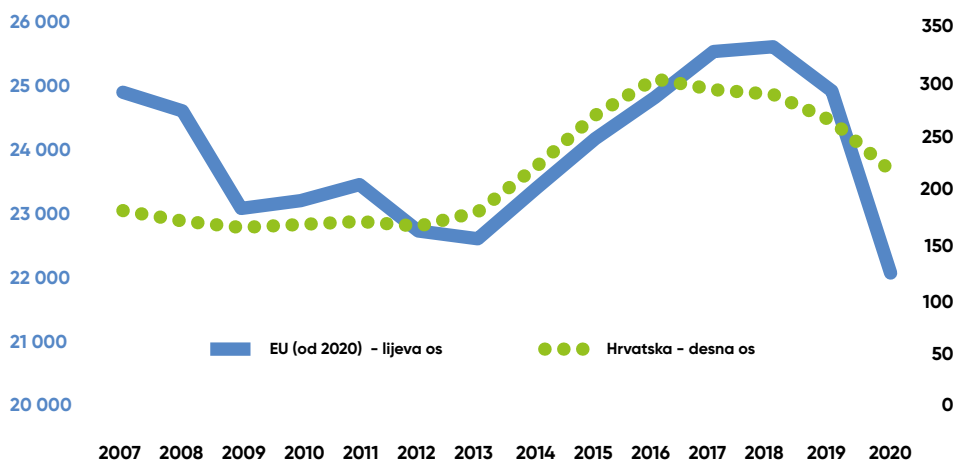
Ankete o radnoj snazi. Od 2016. do 2019. godine događa se blagi pad, iako su izračunate stope i dalje visoke, te Hrvatska ostaje među zemljama s najviše privremene zaposlenosti u EU (Slika 2.3).



**Slika 2.3** Privremena zaposlenost u Hrvatskoj, prosjek EU zemalja i poredak među zemljama EU po udjelu  
Izvor: Eurostat (2022a) [lfsa\_etpgan]

Promatrano u apsolutnim iznosima, broj radnika i radnica zaposlenih privremeno u zemljama EU između 2007. i 2019. godine kretao se između 23 i 26 milijuna. U Hrvatskoj je do 2013. godine taj broj bio uglavnom manji od 180 tisuća, da bi 2014. godine došlo do značajnog rasta broja na 222 tisuće. Ekspanzija privremene zaposlenosti svoj vrhunac dosegla je s 302 tisuće takvih radnika, a blagi i postupan pad u broju došao

je na 263 tisuće u 2019. godini. I u pandemijskoj 2020. godini, koja je zbog izvanrednih okolnosti na tržištu rada neusporediva s promatranim razdobljem, broj privremeno zaposlenih nije pao ispod 218 tisuća (Slika 2.4), što je i dalje znatno više nego u bilo kojoj godini prije 2014., odnosno razdoblja u kojem privremena zaposlenost nije bila istaknuta značajka hrvatskoga tržišta rada.

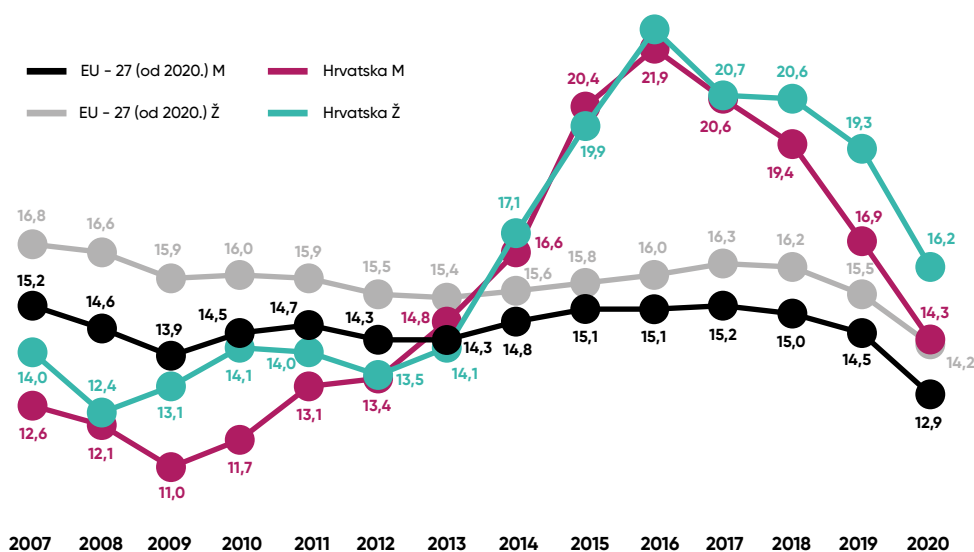


**Slika 2.4** Broj privremeno zaposlenih u EU i Hrvatskoj u tisućama  
Izvor: Eurostat (2022b) [lfsa\_etgaed]

### 2.3.2. Privremena zaposlenost prema rodnim i dobnim obilježjima

Privremena zaposlenost raširenija je među ženama nego među muškarcima, bilo da se promatra prosjek EU, bilo da je riječ o Hrvatskoj. Stope privremene zaposlenosti u Hrvatskoj su u razdoblju od 2015. do 2018. godine bile najviše, te je došlo do razmjernog izjednačavanja ovoga oblika rada kod muškaraca i žena. U godinama kada je privremene zaposlenosti bilo nešto manje u

ukupnoj, razlika u broju privremeno zaposlenih muškaraca i žena bila je naglašenija (Slika 2.5). U pandemijskim okolnostima 2020. godine pad privremene zaposlenosti za žene značajniji je od onoga za muškarce, što potencijalno podupire nalaze prema kojima su u EU radnice na slabo plaćenim poslovima (najniži platni kvintil), uz mlađe radnice i radnike imale najveću vjerojatnost gubitka posla (Eurofound i European Commission Joint Research Centre, 2021).



Slika 2.5 Udjeli rada na određeno u ukupnoj zaposlenosti u Hrvatskoj i EU za muškarce i žene

Izvor: Eurostat (2022a) [lfsa\_etpgan]

Mladi radnici i radnice su skupina među kojom je zaposlenost na određeno posebno raširena. U 2019. godini otprilike je četiri od deset osoba mlađih od 29 godina bilo u nekom od privremenih radnih aranžmana. Takva slika zaposlenosti mladih aktualna je od 2014. godine kada je privremena zaposlenost u Hrvatskoj nadmašila europski prosjek, a u 2016. godini više je mladih radilo privremeno nego na ugovore na neodređeno. Ovakvu sliku zaposlenosti mladih pratile su rekordne stope nezaposlenosti u

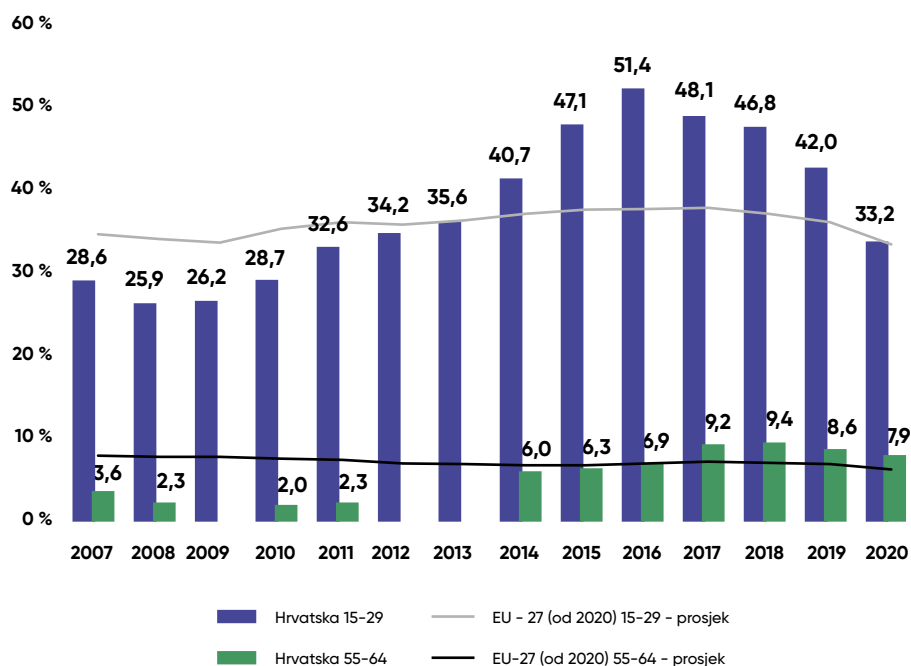
Hrvatskoj, ali i primjene ciljanih mjera aktivne politike zapošljavanja za mlade koje su po svojim značajkama odgovarale privremenoj zaposlenosti. U mjeru Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa ukupno je u razdoblju od 2014. do 2017. bilo uključeno nešto manje od 60 tisuća mladih osoba<sup>2</sup>, uglavnom netom po izlasku iz formalnog obrazovanja (Matković, 2019: 245). Ne računamo li 2020. godinu zbog posebnih okolnosti koje su vladale na tržištu rada, udio privremene zaposlenosti među mla-

<sup>2</sup> U 2014. godini 14.263 osobe, u 2015. godini 18.597 osoba, u 2016. godini 15.059 osoba, 2017. godini 9.947 osoba (Matković, 2019: 245).

dima u Hrvatskoj nije se značajno smanjio od tog vrhunca, te je u 2019. godini iznosio 42,0 posto što značajno nadmašuje EU prosjek od 35,5 posto (Slika 2.6).

Iako je privremeno zapošljavanje najraširenije među mlađom dobnom skupinom, trendovi nesigurnog zapošljavanja sve su rašireniji i unutar starije populacije radnika i radnica. Prema raspoloživim podacima za taj dio radnog kontingenta prikazanim na

Slici 2.5, možemo zaključiti da su se udjeli privremeno zaposlenih u razdoblju od 2007. do 2013. godine kretali otprilike između 2 i 4 posto. S ekspanzijom privremene zaposlenosti koja se u Hrvatskoj događa od 2014. godine, ona postaje prisutnijom među starijom populacijom. Od 2017. do 2019. godine oko 9 posto ukupno zaposlenih starijih od 55 godina radilo je putem privremenih ugovora (Slika 2.6).



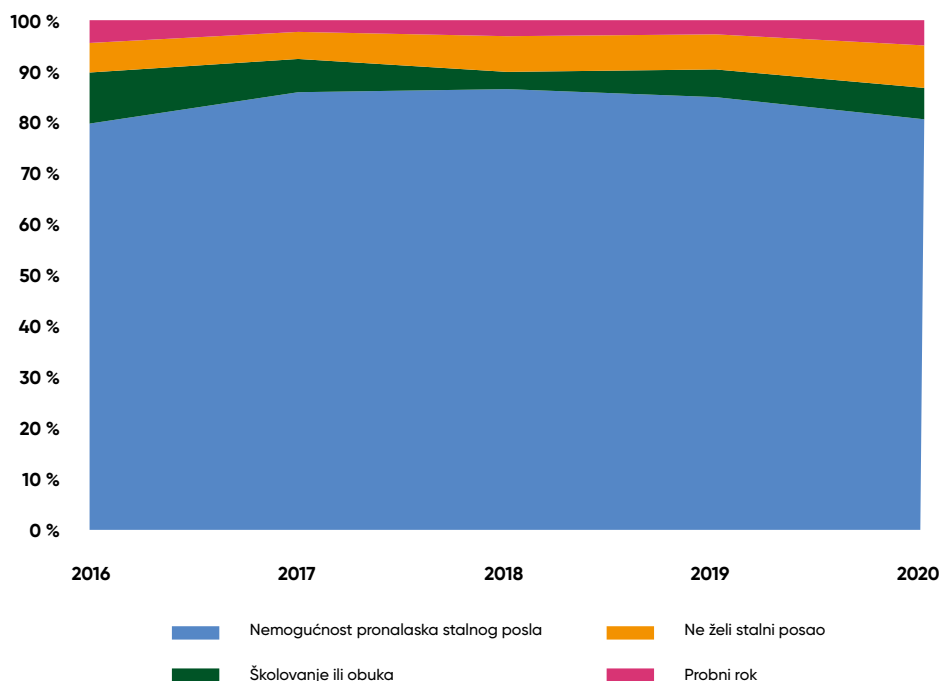
Slika 2.6 Privremena zaposlenost mladih (15–29) i starijih (55–64) radnika i radnica

Izvor: Eurostat (2022c) [yth\_empl\_050] i Eurostat (2022a) [lfsa\_etpgan]

### 2.3.3. Razlozi i trajanje privremene zaposlenosti

Nemogućnost pronalaska stalnog posla od 2016. godine do danas najučestaliji je razlog privremene zaposlenosti koji navodi između 80 i 90 posto privremeno zaposlenih. Školovanje ili obuku kao razlog u istom razdoblju navelo je njih 10 posto u 2016. godini. Narednih godina taj je udio bio i manji, a u 2018. godini samo 3 posto navelo je ovo kao razlog privremene zaposlenosti.

Onih koji ne žele stalni posao između 2016. i 2020. godine bilo je između 5 i 8 posto. Probni rok kao razlog kroz cijelo promatrano razdoblje navodilo je između 2 i 5 posto zaposlenih (Slika 2.7). U 2019. godini veći broj onih koji rade privremeno zbog nemogućnosti pronalaska stalnog posla od Hrvatske (84,7 posto) u EU imao je samo Cipar (93,4 posto). Ukupno gledano, u EU je gotovo 60 posto privremeno zaposlenih kojima to predstavlja neželjenu poziciju na tržištu rada (Eurofound, 2021: 12).



**Slika 2.7 Glavni razlozi za rad na određeno**

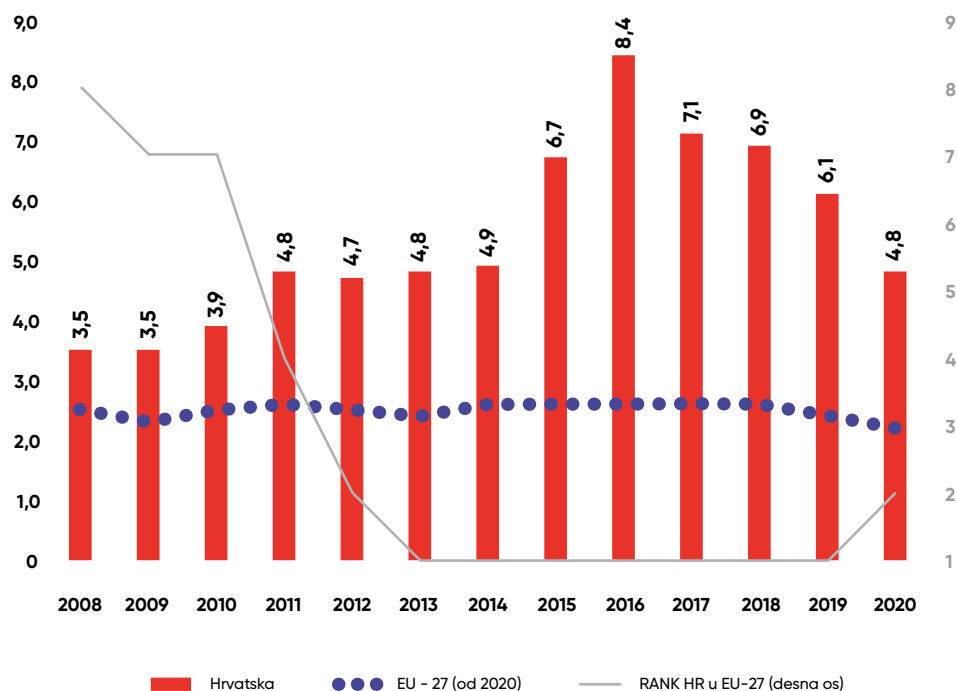
Izvor: Eurostat (2022d) [lfsa\_etgar]

Trajanje privremenih ugovora je još jedna od važnih značajki sigurnosti zaposlenja, odnosno prekarnosti rada. Kraći ugovori s tendencijom višestrukog obnavljanja izvor su veće nesigurnosti za radnike<sub>ce</sub>. Trajanje ugovora do tri mjeseca obilježje je rada o kojem Eurostat zasebno izvještava u kategoriji prekarne zaposlenosti.

Hrvatska prema raširenosti kratkoročnih ugovora o radu od 2013. godine prednjači među zemljama Europske unije. Iako je i prije ekspanzije privremene zaposlenosti, Hrvatska bila među zemljama s najvećim udjelom kratkotrajnih ugovora o radu, ovaj postotak posebno je odskočio u razdoblju od 2015. do 2019. godine u odnosu na EU-27 prosjek i kretao se između 6,1 i 8,4 posto (Slika 2.8). Između 2018. i 2019. godine došlo je do blagog pada, te se udio prekarno

zaposlenih smanjio s 8,4 na 6,1 posto. Unatoč spomenutom smanjenju, Hrvatska je i dalje zemlja s najvišim udjelom kratkoročnog, odnosno izrazito prekarnog rada u EU. U pandemijskoj i teško usporedivoj 2020. godini ovaj se udio smanjio na 4,8 posto, u najvećoj mjeri zbog izostanka punog opsega sezonskog rada, ali i niza kratkotrajnih poslova koji se generiraju u vrijeme normalne ekonomske aktivnosti.



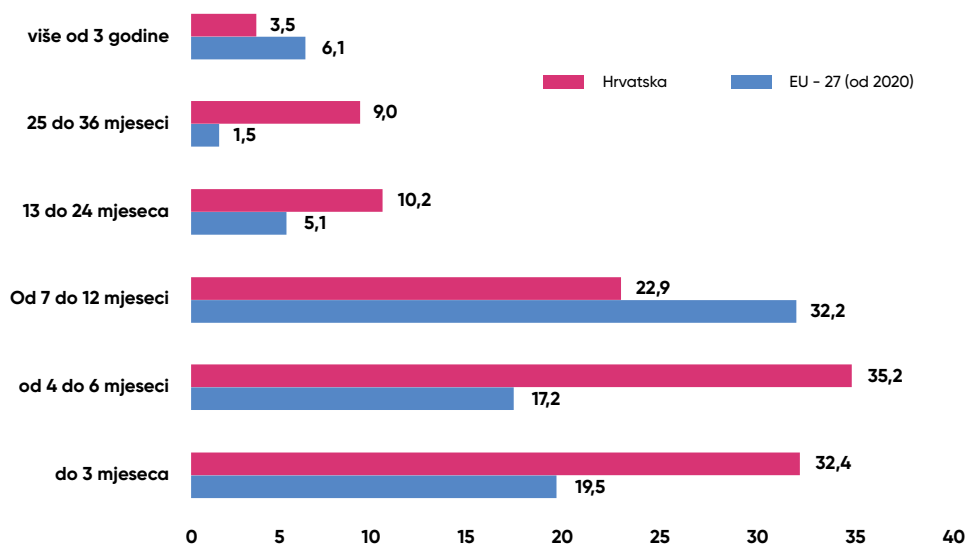


**Slika 2.8 Udio zaposlenih s poslovima do 3 mjeseca trajanja**

Izvor: Eurostat (2022e) [lfsa\_qoe\_4ax1r2]

Osim kratkotrajnih ugovora do tri mjeseca, treba naglasiti kako je u 2019. godini osam od deset privremeno zaposlenih osoba imalo ugovor kraći od godinu dana, a čak šest od deset privremeno zaposlenih ugovore kraće od šest mjeseci. Iako nije za sve ugovore na odre-

đeno definirano koliko traju, iz dostupnih podataka prikazanih na Slici 2.8, može se zaključiti da je u Hrvatskoj dvostruko više ugovora u trajanju do šest mjeseci, nego što je to slučaj u EU (Slika 2.9).

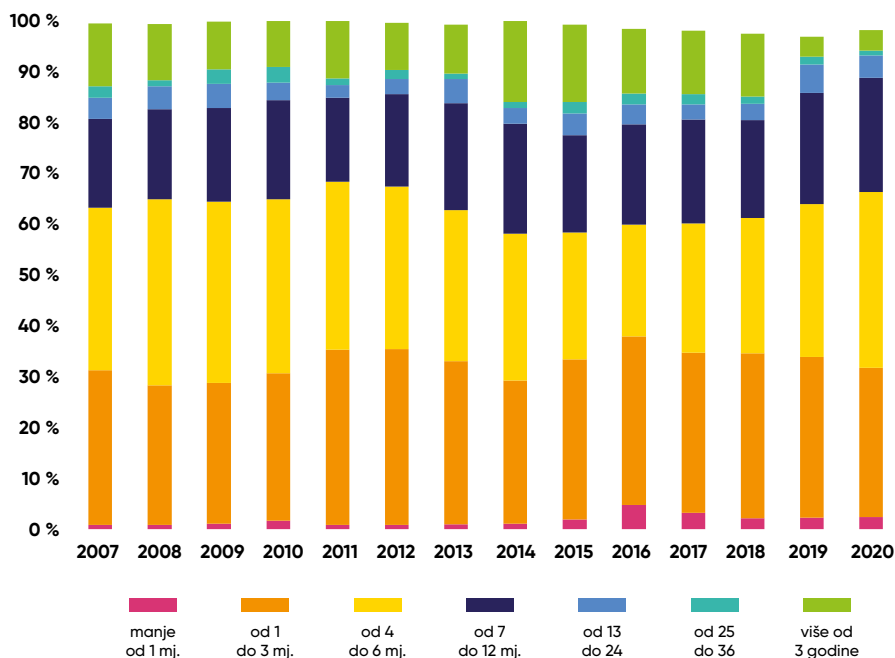


**Slika 2.9 Ugovori na određeno prema trajanju ugovora, 2019. godina**

Izvor: Eurostat (2022f) [lfsa\_etgadc] (vlastiti izračun)

Međutim, ove podatke korisno je razmotriti i u svjetlu zakonskih odredbi o trajanju ugovora na određeno koje propisuju da ukupno trajanje ugovora na određeno<sup>3</sup> ne smije biti dulje od tri godine (Zakon o radu, NN 93/14, 127/17, 98/19), te mogućnosti izmjena ZOR-a u smjeru skraćivanja ovoga vremenskoga razdoblja. S obzirom na to da je ugovora u trajanju između jedne i tri godine u razdoblju od 2007. do 2020. godine bilo izrazito malo, točnije njihov udio u ukupnom broju privremenih ugovora u promatranom

vremenskom okviru oscilira između 3,7 i 7,2 posto bez jasnog vremenskog obrasca, proizlazi kako se ukupno trajanje ugovora do tri godine u najvećoj mjeri odnosi na višestruko obnavljanje privremenih ugovora, odnosno najprije ugovora na određeno (Slika 2.10). Ugovori u trajanju dužem od tri godine nisu obuhvaćeni ovom zakonskom odredbom, tj. predstavljaju iznimku zbog postojanja drugih zakonom dopuštenih razloga ili proizlaze iz kolektivnih ugovora.



Slika 2.10 Trajanje privremenih ugovora u Hrvatskoj od 2007. – 2020. godine

Izvor: Eurostat (2022f) [lfsa\_etgadc], vlastiti izračun

### 2.3.4. Tranzicija iz ugovora na određeno u ugovore na neodređeno

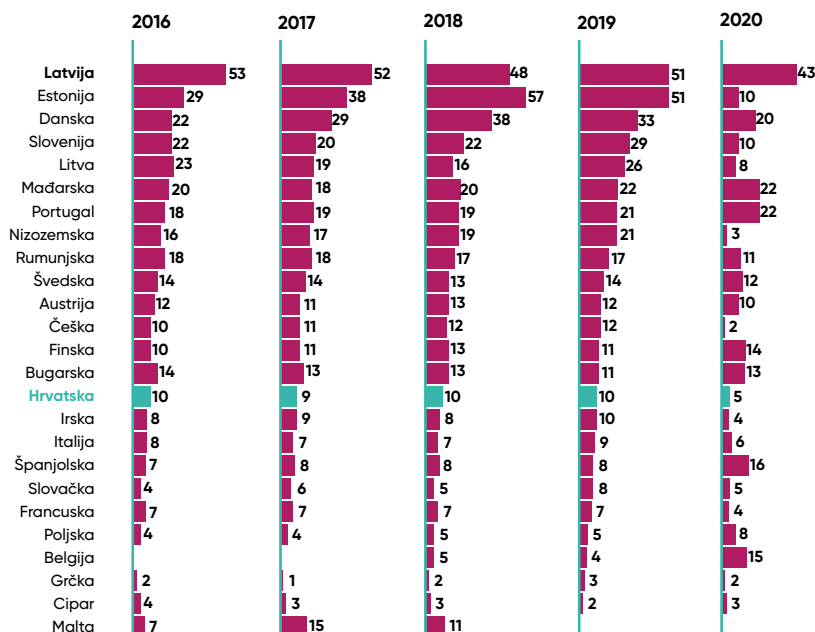
Kako bi se dobila potpunija slika o značajkama tržišta rada važno je pratiti i vjerojatnost tranzicije osoba zaposlenih na određeno u zaposlenost na neodređeno. Ovaj podatak važna je stavka u svjetlu u kojem se može temeljitije sagledati problematika nesigur-

ne zaposlenosti. Iako u Hrvatskoj tako nije predviđeno ZOR-om, gotovo sva nova zapošljavanja započinju ugovorima na određeno, najraširenijim oblikom privremene zaposlenosti u Hrvatskoj. S obzirom na to da se putem ugovora na određeno obavlja više različitih kategorija nestandardne zaposlenosti, treba naglasiti kako različiti radni aranžmani poput sezonskog rada, rada zamjena, projektne zaposlenosti i sl., mogu

3 Osim u slučaju prvog ugovora ili zamjene privremeno nenazočnog radnika\_ce ili je zbog nekih drugih razloga dopušteno zakonom ili kolektivnim ugovorom da traje duže od tri godine.

imati različite vjerojatnosti prelaska u stalne ugovore o radu. Rad na ugovore na određeno nerijetko ujedno predstavlja mehanizam ulaska na tržište rada. Izvjesnost tranzicije u

rad na neodređeno vrijeme može biti važan podatak o prirodi rada na određeno u pojedinim zemljama (vidi Gash, 2008; Berglund i sur., 2017; Svalund i Berglund, 2018; i dr.).



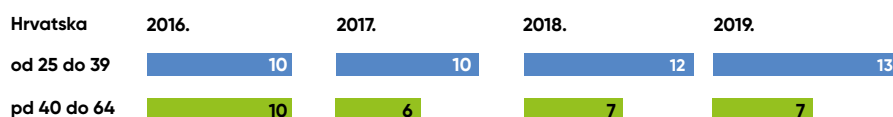
**Slika 2.11** Tranzicije iz ugovora na određeno u stalne ugovore o radu (%)

*Bilješka: Godišnji prosjek tromjesečnih tranzicija.*

*Izvor: Eurostat (2022g) [lfsi\_long\_e09]*

Podaci o tranzicijama prikazani na slici 2.11 odnose se na godišnji prosjek vjerojatnosti da će se osoba zaposlena na određeno unutar jednog kvartala zaposliti na neodređeno. Razvidno je da Hrvatska spada među zemlje s nižim udjelom tranzicija koji je u razdoblju od 2016. do 2019. godine iznosio oko 10 posto, ne računajući pandemijsku 2020. godinu gdje su se promjene dodatno smanjile.

Konkretno, za Hrvatsku to znači da u prosjeku tek svaka deseta osoba zaposlena na određeno prelazi na ugovor za stalno unutar tri mjeseca. Veza između stopa tranzicije i raširenosti privremenog rada spominje se u izvještaju Eurofounda (2021) u kojemu se naglašava veza između niske stope tranzicije i visokih udjela privremenog rada.



**Slika 2.12** Tranzicije iz ugovora na određeno u stalne ugovore o radu za dvije dobne skupine na tržištu rada u Hrvatskoj (%)

*Bilješka: Godišnji prosjek tromjesečnih tranzicija.*

*Izvor: Eurostat (2022g) [lfsi\_long\_e09]*

Međutim, gledano prema dobnim skupinama, iako 2016. godine nije bilo razlike u vjerojatnosti prelaska na ugovore na određeno između mladih (25 do 39 godina života) i starijih (od 40 do 64 godine života) radnika i radnica, ta se razlika u razdoblju od 2017. do 2019. godine značajno povećava<sup>4</sup>. Mlađi radnici i radnice, među kojima su u Hrvatskoj najrašireniji nesigurni ugovori o radu, imaju i veću stopu prelaska na ugovore na neodređeno. Razlog za to leži i u činjenici da su ugovorima na određeno, kako je ranije spomenuto, pokriveni gotovo svi ulasci na tržište rada, dakle i oni čija je izvjesna perspektiva stalno zaposlenje, odnosno prema karakteristikama rada su od samog početka odgovarali kriterijima za zapošljavanje na neodređeno<sup>5</sup>. Za skupinu starijih radnika i radnica povećanje udjela privremene zaposlenosti, koji su od 2017. godine nadmašili prosjek EU (Slika 2.5), dogodilo se istodobno sa smanjenjem vjerojatnosti pozitivnog ishoda po pitanju sigurnosti ugovora o radu. Dakle, od 2017. godine vjerojatnost tranzicije se, u odnosu na prethodnu godinu, smanjila za 4 postotna boda, te se do 2019. godine kretala od 6 do 7 posto.

## 2.4. Rad na određeno i pandemijski uvjeti u 2020.

S obzirom na to da 2020. godina nije bila ni po čemu tipična godina na tržištu rada zbog izvanredne situacije uzrokovane pandemijom bolesti COVID-19, pratećim lockdownima, te u velikoj mjeri zastojem ekonomske aktivnosti, teško je zaključivati o promjenama na tržištu rada izvan toga konteksta. Osim toga, i sama provedba Ankete o radnoj snazi suočavala se s teškoćama u prikupljanju, provjeri i obradi podataka, te je metodu anketiranja „licem u lice“ pomoću prijenosnih računala zamijenila telefon-

skim anketama (DZS, 2021, 30. travnja). Iako je gubitak poslova na razini cijele Europske unije bio skromniji od predviđanja (Eurofound, 2021), prvi na udaru svakako su bili zaposleni na određeno vrijeme. Neobnavljanje kratkotrajnih ugovora o radu, posebno raširenih u Hrvatskoj, uobičajen je odgovor na krizne okolnosti na tržištu rada. Stoga je pad stope privremene zaposlenosti u pandemijskoj godini izvjesna posljedica takve prakse. S neobnavljanjem ugovora povezani su i podaci o nezaposlenosti koja je u Hrvatskoj u 2020. godini iznosila 7,5 posto, što je povećanje u odnosu na 2019. godinu (6,6 posto) za 0,9 postotnih bodova. Daljnja predviđanja za 2021. godinu govore o rastu nezaposlenosti zbog završetka pandemijskih mjera za očuvanje radnih mjesta i nesigurne ekonomske klime (Eurofound, 2021). Takva predviđanja potkrepljuju i stope nezaposlenosti za prva dva tromjesečja 2021. godine koje su za 2,8 postotnih bodova, odnosno 1,8 postotnih bodova, više nego u istom razdoblju 2020. godine<sup>6</sup>.

Osim ovog povećanja nezaposlenosti, odljeva u neaktivnost nije bilo, pa je udio radne snage u ukupnom stanovništvu u 2020. godine bio najviši u posljednjih deset godina i iznosio je 71,9 posto<sup>7</sup>. Razina gubitka poslova zbog pandemije bolesti COVID-19 i na razini EU do sada je bila razmjerno skromna, no rezovi su uglavnom pogodili privremeno zaposlene, dok su stalni radni odnosi ostali stabilni, među ostalim i zbog ekstenzivne primjene mjera za očuvanje radnih mjesta (Eurofound, 2021). Osim rada na određeno, drugi privremeni aranžmani nestandardnih oblika rada, poput platformskog rada, dodatno su se raširili u Hrvatskoj zbog okolnosti vezanih za pandemiju, te predstavljaju značajan udarac sigurnosti zaposlenosti i drugim aspektima života koji proizlaze iz nesigurne zaposlenosti.

4 Podaci o tranzicijama za 2020. godinu prema dobnim skupinama u trenutku pisanja teksta nisu bili dostupni.

5 Takvu raširenu praksu sklapanja ugovora na određeno vrijeme za poslove koji su po svojim karakteristikama stalni može se tumačiti kao zloupotrebu ugovora na određeno vrijeme (Eurofound, 2016; 2017).

6 Izvor: Eurostat (2202h) [une\_rt\_q]

7 Radna snaga podrazumijeva sumu zaposlenih i nezaposlenih te podrazumijeva aktivnost na tržištu rada. Izvor podataka: Eurostat (2022i) [lfsi\_emp\_a]

## 2.5. Zaključak

Proces povećanja zastupljenosti privremene zaposlenosti pratimo kroz posljednja dva desetljeća u znanstvenoj literaturi u kojoj je uočen utjecaj zakonskih promjena, te uvođenja novih oblika rada na širenje privremene zaposlenosti. Osim literature, i dostupni pokazatelji upućuju na tendencije prekari-zacije rada u Hrvatskoj, koje su vidljive kroz povećanje udjela privremenog rada kroz posljednje desetljeće, te u kojem Hrvatska danas premašuje prosjek zemalja EU. Prema udjelima kratkotrajnog privremenog rada Hrvatska prednjači pred svim drugim zemljama EU, a kratko trajanje privremenih poslova, u kombinaciji s izrazito malim udjelom tranzicija u ugovore na neodređeno, privremeni rad čine dodatno nesigurnim. Iz prikazanih nalaza Ankete o radnoj snazi vidljiva je i koncentracija privremene zaposlenosti u određenim dijelovima radnoga kontingenta. Među mlađim dijelovima radne populacije privremeni rad je znatno češće zastupljen, no posljednjih godina događa se i značajno povećanje njegovog udjela među starijom generacijom radnika i radnica. Prosječne stope udjela privremenog rada u obje ove skupine premašuju prosjek EU, za mlađe generacije radnika i radnica od 2014. godine, a za starije generacije radnika i radnica od 2017. godine. Osim svega navedenoga, važno je naglasiti kako je za privremeno zaposlene ta pozicija gotovo uvijek neželjena.

Sumiranje dosadašnjih znanstveno-istraživačkih nalaza u polju rada, te komparativni prikaz stanja rada u Hrvatskoj u kontekstu zemalja EU bili su temelj i polazište istraživanja predstavljenih u nastavku ove publikacije kojim smo nastojali nadopuniti postojeća znanja o nesigurnosti na tržištu rada u Hrvatskoj.

**LITERATURA:**

- Berglund, T., Håkansson, K., Isidorsson, T. i Alfonsson, J. (2017). Temporary Employment and the Future Labor Market Status. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(2), 27–48. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i2.81593>
- Butković, H., Samardžija, V., Skazlić, I. i Čavar, I. (2018). *Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima*. Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO. <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2018/02/IRMO-elektroni%C4%8Dka-verzija-NESTANDARDNI-RAD1.pdf>
- Butković, H., Samardžija, V. i Skazlić, I. (2017). *Industrijski odnosi u Hrvatskoj i učinci digitalizacije na tržište rada*. Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO. <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2017/07/Industrijski-odnosi-u-Hrvatskoj-i-u%C4%8Dinci-digitalizacije-na-tr%C5%BEi%C5%A1te-rada.pdf>
- DZS (2021, 30. travnja). Anketa o radnoj snazi - Aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj u 2020. Prosjek godine [Priopćenje]. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2021/09-02-07\\_01\\_2021.htm](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2021/09-02-07_01_2021.htm)
- Eurofound (2016). *Exploring the fraudulent contracting of work in the European Union*. Publications Office of the European Union. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1639en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1639en.pdf)
- Eurofound (2017). *Fraudulent contracting of work: Abusing fixed-term contracts (Belgium, Estonia and Spain)*. Eurofound. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1717en2\\_1.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1717en2_1.pdf)
- Eurofound (2020). *New forms of employment: 2020 update*. Publications Office of the European Union. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20027en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf)
- Eurofound i European Commission Joint Research Centre (2021). *What just happened? COVID-19 lockdowns and change in the labour market*. Publications Office of the European Union. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef21040en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21040en.pdf)
- Eurostat (2022a). Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%) [lfsa\_etpgan]. [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_etpgan&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etpgan&lang=en), Pristupljeno: 5. 11. 2021.
- Eurostat (2022b). Temporary employees by sex, age and educational attainment level (1 000) [lfsa\_etgaed]. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_etgaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgaed&lang=en), Pristupljeno: 5. 11. 2021.
- Eurostat (2022c). Young temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and country of birth [yth\_empl\_050]. [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth\\_empl\\_050&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_050&lang=en), Pristupljeno: 10. 12. 2021.
- Eurostat (2022d). Temporary employees by sex, age and main reason [lfsa\_etgar]. [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_etgar&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgar&lang=en), Pristupljeno: 21. 10. 2021.
- Eurostat (2022e). Precarious employment by sex, age and NACE Rev. 2 activity [lfsa\_qoe\_4ax1r2]. [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_qoe\\_4ax1r2&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4ax1r2&lang=en), Pristupljeno: 5. 11. 2021.
- Eurostat (2022f). Temporary employees by sex, age and duration of the work contract (1 000) [lfsa\_etgadc]. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_ETGADC/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa\\_emptemp](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETGADC/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_emptemp), Pristupljeno: 6. 11. 2021.
- Eurostat (2022g). Transition from fixed term contracts to permanent contracts by sex and age - annual averages of quarterly transitions, estimated probabilities [lfsi\_long\_e09]. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_long\\_e09&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_long_e09&lang=en), Pristupljeno: 21. 10. 2021.
- Eurostat (2022h). Unemployment by sex and age – quarterly data [une\_rt\_q]. [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_q&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_q&lang=en), Pristupljeno: 20. 11. 2021.
- Eurostat (2022i). Employment and activity by sex and age - annual data [lfsi\_emp\_a]. [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_emp\\_a&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=en), Pristupljeno: 20. 11. 2021.

- Gash, V. (2008). Bridge or Trap? Temporary Workers' Transitions to Unemployment and to the Standard Employment Contract. *European Sociological Review*, 24(5), 651–668. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn027>
- Grgurev, I. i Vukorepa, I. (2018). Flexible and New Forms of Employment in Croatia and Their Pension Entitlement Aspects. U Sander, G. G., Tomljenović, V. i Bodiroga-Vukobrat, N. (ur.), *Transnational, European, and National Labour Relations* (sv. 4, str. 241–262). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-02219-2\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-319-02219-2_13)
- Matković, T. (2004). Nestajanje rada? Opseg i oblici zaposlenosti na početku informacijskoga doba. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 13(1-2 (69-70)), 241–265.
- Matković, T. i Šošić, V. (2007). EU integration and Croatian labour market flexibility. *Der Donauraum*, 47(1–2), 69–85.
- Matković, T. (2008). Tko što radi? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 15(3), 479–502. <https://doi.org/10.3935/rsp.v15i3.802>
- Matković, T. (2013). Flexicurity through normalization? Changes in scope, composition, and conditions in temporary employment in Croatia. U Koch, M. i Fritz, M. (ur.) *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses* (str. 84–102). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137267160>
- Matković, T. (2019). Politika zapošljavanja i nezaposlenost. U Bežovan, G. (ur.), *Socijalna politika Hrvatske* (str. 195–285). Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Matković, T. i Ostojić, J. (2019). Tko što radi sada? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj 2007–2018. U Puljiz, V. (ur.), *Socijalno-demografska reprodukcija Hrvatske* (str. 191–220). Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo. <https://tripalo.hr/wp-content/uploads/2020/01/Socijalno-demografska-reprodukcija-Hrvatske-171-234.pdf>
- Ostojić, J. (2020). Nesigurnost zaposlenja i karijerni obrasci u dječjim vrtićima. U Ivšić, I. i Jaklin, K. (ur.) *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (str. 54–77). Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske – SOMK. <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/932/1/Raditi%20u%20odje%C4%8Djim%20vrti%C4%87ima.pdf>
- Ostojić, J., Lucić, M., Jaklin, K. i Matković, T. (2021). Ožiljci prekarne povijesti na radnim karijerama: odnos blagostanja i uvjeta rada odgojiteljica sa stažem na određeno vrijeme u dječjim vrtićima u Hrvatskoj. U Biti, O. i Senjković, R. (ur.), *Transformacija rada: narativi, prakse, režimi* (str. 239–266). Institut za etnologiju i folkloristiku.
- Puljiz, V. (2009). Društveni procesi i svijet rada. U Puljiz, V. i Franičević, V. (ur.), *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti* (str. 1–16). Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo.
- Puzić, S., Baketa, N., Baranović, B., Gregurović, M., Matković, T., Mornar, M., Odak, I. i Šabić, J. (2021). *O podzastupljenim i ranjivim skupinama studenata: Prilozi unaprjeđivanju socijalne dimenzije visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj*. Ministarstvo znanosti i obrazovanja i Institut za društvena istraživanja u Zagrebu. [https://www.idi.hr/wp-content/uploads/2021/07/oprss\\_hr.pdf](https://www.idi.hr/wp-content/uploads/2021/07/oprss_hr.pdf)
- Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A. i Johnson, M. (2018). Challenges and Contradictions in the 'Normalising' of Precarious Work. *Work, Employment and Society*, 32(3), 509–527. <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>
- Svalund, J. i Berglund, T. (2018). Fixed-term employment in Norway and Sweden: A pathway to labour market marginalization? *European Journal of Industrial Relations*, 24(3), 261–277. <https://doi.org/10.1177/0959680117740777>
- Svirčić Gotovac, A., Petrović, N. i Krištofić, B. (2019). Radni i stambeni uvjeti znanstvenika u Hrvatskoj. *Revija za sociologiju*, 49(1), 61–91. <https://doi.org/10.5613/rzs.49.1.3>
- Tomić, I. (2020). Employment protection reforms and labour market outcomes in the aftermath of the recession: Evidence from Croatia. *Public Sector Economics*, 44(1), 3–39. <https://doi.org/10.3326/pse.44.1.1>

## ZAKONI I PRAVILNICI:

Zakon o radu. Narodne novine NN 93/14, 127/17, 98/19.

### 3. REGULACIJA UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME: EUROPSKI I NACIONALNI OKVIR U SVRHU ZAŠTITE ZAPOSLENIH I OSIGURAVANJA RAVNOTEŽE NA TRŽIŠTU RADA?

*Sunčica Brnardić*

Već više od dva desetljeća u čitavoj EU zakonske odredbe o radu na određeno vrijeme usklađene su temeljem Direktive Vijeća 1999/70/EZ, od 28. lipnja 1999., o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP. Direktivom kao zakonskim instrumentom EU implementiran je Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme koji su u vezi s ovim pitanjem postigli socijalni partneri: Europska konfederacija sindikata (ETUC), s jedne strane i poslodavačke organizacije Unija industrijskih saveza europskih poslodavaca (UNICE) i Europski centar poduzeća s javnim sudjelovanjem (CEEP), s druge strane.

Sporazum je bio odgovor socijalnih partnera na trend rasta udjela zaposlenih na određeno vrijeme. On ne regulira opravdanost za posljavanje na određeno vrijeme (odnosno, dopuštene razloge za sklapanje takvog ugovora), već prava radnika\_ca<sup>8</sup> koji su takav tip ugovora sklopili. Pritom se takav radnik\_ca, na kojeg se Direktiva mora primjenjivati, definira kao „radnik koji je sklopio ugovor o radu kojem je prestanak utvrđen objektivnim okolnostima, kao što su određeni datum, dovršenje određenog posla ili

nastupanje određenog događaja“. Direktiva također navodi kako je svrha utvrđivanja objektivnih razloga kao temelja korištenja ugovora o radu na određeno vrijeme u tome da se spriječe zloupotrebe ovog instituta.

Direktiva ima dvostruki cilj. S jedne strane, postaviti opća načela i minimalne zahtjeve za ugovore o radu na određeno vrijeme kako bi se kvaliteta rada putem takvih ugovora poboljšala osiguravanjem primjene načela nediskriminacije u odnosu na radnike koji rade na neodređeno vrijeme. S druge strane, cilj je uspostaviti okvir za sprječavanje zlouporaba koje proizlaze iz uzastopne primjene ugovora o radu na određeno vrijeme.

Pri tumačenju Direktive, važno je imati na umu i nekoliko bitnih općih načela iz preambule i općih razmatranja. Tako stranke Okvirnog sporazuma, čiji izvorni tekst čini prilog Direktivi, „priznaju da radni odnosi neodređenog trajanja predstavljaju i da će i nadalje predstavljati osnovni oblik radnog odnosa između poslodavaca i radnika koji doprinosi kakvoći života radnika, te poboljšava radni učinak“. Stranke, međutim također, prepoznaju da su ugovori o radu na određeno vrijeme „svojevrsni nekim sek-

8 U ovom poglavlju, naizmjenice koristimo termine „radnik“ i „radnik\_ca“. Termin „radnik“ koristi se kada se misli na pravni izraz u smislu europske Direktive i Zakona o radu, a koji obuhvaća osobe oba spola.



torima, zanimanjima i djelatnostima“, te „mogu odgovarati potrebama i poslodavca i radnika“. Zbog toga se pri prenošenju Direktive mora voditi računa o situaciji u svakoj pojedinoj državi članici i prilikama u pojedinim sektorima i zanimanjima, uključujući i djelatnosti sezonske naravi.

Direktiva od država članica zahtijeva nekoliko stvari. Kao prvo, od država članica traži se da osiguraju načelo nediskriminacije. To znači kako države članice moraju osigurati da se prema radnicima\_ama zaposlenima na određeno vrijeme ne postupa na nepovoljniji način u pogledu uvjeta zapošljavanja samo na temelju činjenice njihova zaposlenja na određeno vrijeme. To znači, primjerice, da se osobi zaposlenoj na određeno vrijeme ne smije uskratiti napredovanje samo zato što je zaposlena na određeno vrijeme. Drugo, države članice moraju uvesti mjere kojima sprječavaju zlouporabe uzastopnog sklapanja ugovora na određeno vrijeme, pri čemu trebaju uzeti u obzir potrebe pojedinačnih sektora i/ili kategorija radnika.

Mjere koje Direktiva nudi su sljedeće:

- a) uvođenje uvjeta objektivnih razloga kojima se opravdava obnavljanje takvih ugovora,
- b) ograničenje najduljeg ukupnog trajanja uzastopnih ugovora o radu (npr. tri godine), te
- c) ograničenje ukupnog broja obnavljanja takvih ugovora (npr. tri ugovora).

Države članice moraju uvesti barem jednu od navedenih mjera, a mogu ih i kombinirati, odnosno uključiti sve tri. Izbor može ovisiti i o tome koliko je strogo postavljen nacionalni okvir dopuštenosti takvih ugovora. Tako se države članice mogu, primjerice, odlučiti za pristup prema kojemu dopuštaju obnavljanje ugovora na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog ili pak ograničiti njihovu upotrebu samo najduljim trajanjem takvih ugovora. Kako možemo vidjeti u pregledu komparativnih rješenja u nacionalnim zakonodavstvima država članica Europske unije u nastavku ovoga poglavlja, većina država članica odlu-

čila se za kombinaciju dvije ili tri mjere.

Uz to, države članice moraju zakonom definirati što ugovore čini uzastopnima (npr. prekid od dva mjeseca prekida uzastopnost), te kada će se ugovori o radu na određeno vrijeme smatrati ugovorima o radu na neodređeno vrijeme.

Naposljetku, Direktiva od država članica traži da propišu dužnost obavješćavanja radnika zaposlenih na određeno vrijeme o slobodnim radnim mjestima koja se otvaraju kod poslodavca, kao i dužnost da se radnicima zaposlenima na određeno vrijeme omogući pristup osposobljavanju u najvećoj mogućoj mjeri, kako bi mogli poboljšati svoju stručnost, te razviti karijeru i profesionalnu mobilnost.

### 3.1. Uređenje rada na određeno u hrvatskome Zakonu o radu

Rad na određeno vrijeme u hrvatskom je zakonodavstvu uređen u Zakonu o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19) kroz dva članka kojima se daje materijalni okvir za njegovo uređenje (čl. 12. i čl. 13.).

U prvom stavku članka 12. sklapanje ugovora na određeno vrijeme dopušta se iznimno (u odnosu na sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme koji je prethodnim člankom propisan kao standardni način zasnivanja radnog odnosa) u svrhu zasnivanja radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenoga posla ili nastupanjem određenoga događaja. Kao mjera za sprječavanje zlouporabe iz Direktive, propisuje se da poslodavac s istim radnikom smije sklopiti uzastopan ugovor o radu na određeno vrijeme samo ako za to postoji objektivan razlog koji se u tom ugovoru ili pisanoj potvrdi o sklopljenom ugovoru mora navesti (za prvi ugovor o radu ta je obveza izričito isključena), (čl. 12., st. 2. i st. 4. Zakona o radu). Isto tako, definirano je najdulje trajanje uzastopnih ugovora, uključujući i prvi, koje ne smije biti neprekinuto

duže od tri godine, osim ako je to potrebno zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekih drugih objektivnih razloga dopuštenih zakonom ili kolektivnim ugovorom (čl. 12., st. 3.). Niti ovo ograničenje ne odnosi se na prvi ugovor o radu na određeno vrijeme, koji može trajati dulje od tri godine (čl. 12., st. 4.). Također je, u skladu s Direktivom, definirano što ugovore čini uzastopnima: svaki prekid dulji od dva mjeseca smatrao bi se prekidom razdoblja od tri godine. Također, svaka izmjena, odnosno dopuna ugovora o radu na određeno vrijeme koja bi utjecala na produljenje ugovorenog trajanja toga ugovora, smatra se uzastopnim ugovorom o radu na određeno vrijeme (čl. 12., st. 5. i 6. Zakona o radu). Naposljetku, sukladno Direktivi, definirano i je kada će se ugovori o radu sklopljeni na određeno vrijeme smatrati ugovorima o radu na neodređeno vrijeme: ako je ugovor o radu sklopljen protivno odredbama ovoga zakona ili ako je radnik nastavio raditi kod poslodavca i nakon isteka roka na koji je ugovor sklopljen (čl. 12., st. 7. Zakona o radu).

Člankom 13. Zakona o radu uređuju se uvjeti rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme. Stavkom 1. propisuje se načelo nediskriminacije iz Direktive: poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme osigurati iste uvjete rada kao i radniku s kojim je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, koji ima ista ili slična stručna znanja i vještine, te koji obavlja iste ili slične poslove.<sup>9</sup> Ako kod poslodavca nema takvog radnika, poslodavac mu je dužan osigurati uvjete uređene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za takvog radnika koji je sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a ako uvjeti rada nisu utvrđeni, onda primjerene uvjete rada (čl. 13., st. 2. i 3. Zakona o radu). Nadalje, sukladno Direktivi, poslodavac je dužan obavijestiti radnike koji su kod njega zaposleni putem ugo-

ra na određeno vrijeme o poslovima za koje bi kod poslodavca mogli sklopiti ugovor na neodređeno vrijeme, te im omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima zaposlenima na neodređeno vrijeme (čl. 13., st. 4. Zakona o radu).

Budući da je institut otpremnine u hrvatskome zakonodavstvu vezan za neskrivljeni otkaz ugovora o radu od strane poslodavca, radnik kojemu radni odnos prestaje istekom ugovora o radu na određeno vrijeme, nema pravo na otpremninu bez obzira na trajanje radnog odnosa (čl. 126. Zakona o radu). Istodobno, ugovor o radu na određeno vrijeme može se redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja izričito predviđena ugovorom (čl. 118.).

U odnosu na zakonsko uređenje sklapanja ugovora na određeno vrijeme, zakon propisuje i prekršajnu odgovornost poslodavca. Ako poslodavac koji je pravna osoba s istim radnikom sklopi uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme za koji ne postoji objektivni razlog, odnosno ako objektivni razlog u ugovoru ne bude naveden, ili ako trajanje svih uzastopnih ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme traje dulje od tri godine (osim ako je riječ o iznimkama predviđenim zakonom), počinio će teži prekršaj prema Zakonu o radu (čl. 228., st. 1., točka 1.).

Iz navedenoga se može zaključiti kako su načela i zahtjevi iz Direktive ispravno preneseni u hrvatsko zakonodavstvo, iako ne osobito ambiciozno. Načela i zahtjevi prvi puta su u hrvatsko zakonodavstvo implementirani izmjenama i dopunama Zakona o radu iz 2003. godine (NN 114/03), kada se popis dopuštenih razloga zamjenjuje „objektivnim razlogom opravdanim rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja”. Novim Zakonom o radu iz 2009. godine (NN 149/2009) taj je okvir dodatno nadopunjen implementacijom načela nediskriminacije. Najdulje uku-

<sup>9</sup> Odredba se jednako odnosi i na radnike zaposlene kod povezanih poslodavaca, odnosno povezanih društava u smislu Zakona o trgovačkim društvima.

pno trajanje uzastopnih ugovora o radu od tri godine i prekid od dva mjeseca koji prekida razdoblje od tri godine konstitutivni su elementi hrvatskoga zakonodavstva koje uređuje rad na određeno već od Zakona o radu iz 1995. godine (NN 38/1995).

### 3.2. Položaj zaposlenih na određeno u odnosu na zaposlene na neodređeno vrijeme

S obzirom na to da ovo istraživanje donosi važne nalaze u vezi s percepcijom i marginalizacije i nejednakog tretmana radnika\_ca koji su radili na određeno vrijeme u odnosu na kolege\_ice koji su kod istog poslodavca radili na neodređeno vrijeme, smatramo korisnim kratko se osvrnuti na pravno načelo i pojam nediskriminacije iz Direktive o radu na određeno vrijeme, kao i na eventualna ograničenja takvoga pristupa u borbi protiv širenja nestandardnih ugovora o radu i društvenih posljedica koje ono donosi.

Kao što je prethodno spomenuto, cilj Direktive iz 1999. godine jest poboljšati kvalitetu rada na određeno vrijeme kroz primjenu načela nediskriminacije. Načelo nediskriminacije (preneseno člankom 13. važećeg Zakona o radu) podrazumijeva osiguravanje jednakog postupanja u pogledu uvjeta rada i zapošljavanja radnika zaposlenih na određeno vrijeme u odnosu na usporedive radnike zaposlene na neodređeno vrijeme. Postojanje stvarnog ili apstraktnog komparatora (radnika sa istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama koji obavlja iste ili slične poslove) bitan je uvjet kako bi se nejednako postupanje smatralo diskriminacijom, odnosno nejednakim postupanjem u pravnom smislu.

Implementacija načela diskriminacije bi dakle mogla imati preventivnu zaštitnu funkciju na razini uređivanja odnosa kod pojedinog poslodavaca. Primjerice, poslodavac ne bi mogao propisati niti isplatiti manju plaću radniku\_ci koji radi na određeno vrijeme u

odnosu na usporedivog radnika\_cu koji kod istoga poslodavca radi na neodređeno vrijeme, niti ograničiti pristup osposobljavanju po toj osnovi. Dostupni podaci ne omogućuju zaključak o tome koliko ovakvog pravno utvrdivog nejednakog postupanja doista ima, odnosno traže li radnici\_e (sudsku) zaštitu svojih prava temeljem ove odredbe. Stoga su i nalazi ovoga istraživanja iznimno značajni kako bi se stekla okvirna slika o potencijalnoj rasprostranjenosti istoga i može ih se razmatrati kao indikativne.

Međutim, kada govorimo o marginalizaciji zaposlenih na određeno vrijeme, moramo biti svjesni da ona ide puno dalje od osiguravanja jednakih uvjeta rada u odnosu na zaposlene na neodređeno vrijeme, odnosno implementacije formalno-pravnog načela nediskriminacije. Zaposleni na određeno vrijeme iskazuju različita iskustva marginalizacije u radnom kao i u privatnom životu, nerijetko u vezi sa strukturnim i sustavnim efektima koji proizlaze iz prirode privremenosti zaposlenja. Uz to, osobe zaposlene putem ugovora na određeno vrijeme iskazuju i značajno niže razine zadovoljstva radnim mjestom u odnosu na zaposlene na neodređeno vrijeme (SSSH, 2018).

Stoga obveze iz Direktive o radu na određeno vrijeme treba promatrati u kontekstu i neodvojivo od recentnijih trendova u javnim politikama EU, pri čemu posebno mislimo na Europski stup socijalnih prava (Europska komisija, 2018) koji jasno govori o poticanju prijelaza prema zapošljavanju na neodređeno vrijeme i sprječavanju sklapanja radnih odnosa s nesigurnim uvjetima rada (Načelo 5). Treba, dakle, primijetiti kako Direktiva sama po sebi nije instrument koji je primjeren ili dostatan za borbu protiv bujajućih kratkotrajnih, nesigurnih ugovora o radu. Stanje sa zapošljavanjem i zaposlenima na određeno vrijeme u pojedinoj državi članici osiguračima iz Direktive može se tek ublažiti, a formuliranje odgovora na rast prekarnosti na domaćem tržištu rada prije svega je pitanje vođenja politika radnih odnosa i tržišta rada od strane država članica.

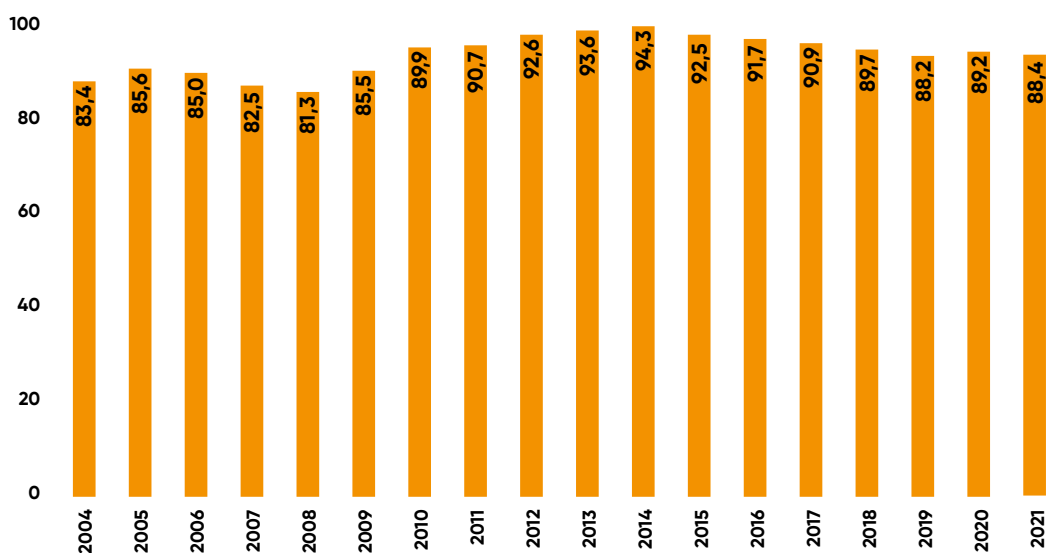
### 3.3. Analiza uređenja rada na određeno u Hrvatskoj iz sindikalne perspektive

Pitanja koja treba postaviti u hrvatskom kontekstu su: uspijeva li postojeći zakonski okvir osigurati da zapošljavanje na određeno vrijeme bude iznimka, te koji su mogući pristupi pokušaju da se to postigne? Pitanja se postavljaju u kontekstu nekoliko faktora:

- > relativno visokog udjela zaposlenih na određeno vrijeme u ukupnoj zaposlenosti kao i visokog udjela zaposlenih putem ugovora s vrlo

kratkim trajanjem, uključujući i anketne podatke o nedobrovoljnosti takvog zapošljavanja (vidi poglavlje 2);

- > činjenice da se gotovo cjelokupno zapošljavanje nezaposlenih osoba iz evidencije Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje od 2004. godine do danas odvijalo kroz sklapanje ugovora na određeno: 89 posto u čitavom razdoblju, odnosno između 83 i 94 posto u pojedinim godinama (vidi Slika 3.1);

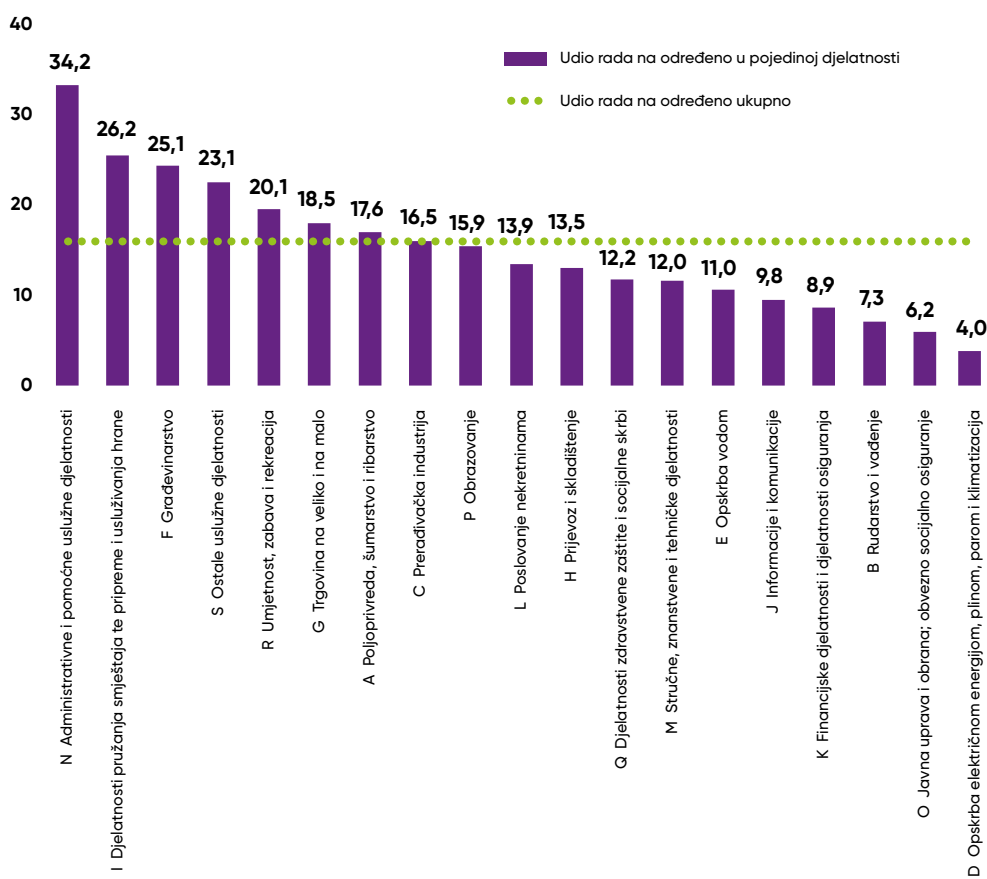


**Slika 3.1 Udio zapošljavanja na određeno među nezaposlenima koji su prijavljeni u evidenciju nezaposlenih HZZ-a**

Izvor: HZZ (2022) - Statistika online

- > dostupnih podataka o širokoj rasprostranjenosti zapošljavanja na određeno kroz sektore – posebice u administrativnim i pomoćnim uslužnim djelatnostima (34 posto), djelatnostima pružanja smještaja i pripreme i posluživanja hrane (26 posto) i građevinarstvu (25 posto), (Slika 3.2) – i zanimanja (Matković, 2013; Butković i sur., 2018), koji

potencijalno ukazuju kako je zakonski okvir previše propustan i koristi se kako bi poslodavac mogao izbjeći trošak i rizike zapošljavanja na neodređeno vrijeme (ovdje se treba sjetiti i napomene u Direktivi da se pri njezinu prenošenju mora voditi računa o situaciji i prilikama u pojedinim sektorima i zanimanjima).



**Slika 3.2 Udio rada na određeno prema djelatnostima (prosjeci 2017. – 2020.)**

Izvor: DZS (2021) – Zaposlenost – pregled po županijama, vlastiti izračun

U poglavlju 2 već je bilo riječi o fleksibilizaciji, digitalizaciji i deregulaciji kao odrednicama danas već dobro dokumentiranog širenja rada na određeno u Hrvatskoj u posljednja dva desetljeća, a u petom poglavlju ti se razlozi analiziraju i temeljem rezultata anketnog istraživanja. U ovome poglavlju, međutim, razmotrit ćemo takvo ekstenzivno zapošljavanje na određeno vrijeme iz perspektive zakonskog okvira, te na koji se način taj zakonski okvir može (i treba) koristiti kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri osiguralo njegovo korištenje u skladu sa svojom svrhom, uz stvarno približavanje položaja zaposlenih na određeno onima na neodređeno vrijeme.

Zakon o radu kaže da se ugovor o radu sklapa na neodređeno vrijeme, osim ako tim za-

konom nije drukčije određeno (čl. 11., st. 1.). Ugovor o radu iznimno se može sklopiti na određeno vrijeme, i to za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom, izvršenjem određenoga posla ili nastupanjem određenoga događaja.

Dok su nastupanje određenog događaja i izvršenje određenog posla relativno jasni pravni standardi, koji omogućuju razlikovanje u odnosu na sklapanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme, nejasno je kako se tu uklapa i pozivanje na rok, budući da je riječ o sasvim drukčijem i širem pojmu od prva dva? Rok je nuzgredna odredba kojom se ograničava učinak pravnog posla, a radni odnos čiji je prestanak unaprijed utvrđen rokom sam po sebi bio bi ugovor o radu na određeno vrijeme, što ukazuje na kružnu ili

praznu definiciju. Za razliku od ostala dva slučaja, kod kojih bi se moglo reći kako je riječ o uvjetu, kod roka to nije tako. Stoga se postavlja pitanje: kako zakon može „iznimno“ dopuštati sklapanje ugovora na određeno vrijeme, a tvrditi kako je za taj slučaj dovoljno da se navede datum?

Iako Hrvatska nije jedina država članica koja je sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme definirala na ovaj način<sup>10</sup>, odnosno pozivanjem na izričaj koji možemo naći u Direktivi, smatramo kako se u svakom slučaju radi o nomotehnički i/ili sadržajno manjkavom rješenju. Naime, kao što je već naznačeno, ovaj izričaj ne dolazi iz definicije ugovora o radu na određeno vrijeme, koji bi Direktiva eventualno tražila da prenesu države članice. Riječ je o pojmu kojim Direktiva definira radnika na kojeg se načela iz Direktive moraju primjenjivati, uzimajući u obzir različitost i široki obuhvat nacionalnih rješenja prema kojima ti radnici na određeno rade sukladno nacionalnim zakonodavstvima. Ti radnici definiraju se u članku 3. Direktive kao „radnici koji su sklopili ugovore o radu kojima je prestanak utvrđen objektivnim okolnostima, kao što su određeni datum, dovršenje određenog posla ili nastupanje određenog događaja”.

Moguće je kako je ovdje riječ o nespretnom prijenosu Direktive, pri kojem je u odredbu koja je trebala definirati iznimnost (a samim time i dopuštenost sklapanja ugovora na određeno vrijeme) ugrađen dio iz definicije radnika zaposlenog na određeno vrijeme. Naravno, riječ je o bitno drukčijoj odredbi, budući da ona govori o osobinama stranke, a ugovora tek posredno. Sama činjenica što Direktiva zbog svog nadnacionalnog obuhvata prepoznaje datum kao objektivnu okolnost na kojoj se može temeljiti prestanak ugovora o radu ne znači da je unoše-

nje roka u odredbu koja definira iznimnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme u domaćem kontekstu dobro, pa niti čak logično rješenje.

Druga bi pretpostavka bila kako ovakvu implementaciju naprosto treba promatrati u svjetlu namjere zakonodavca da maksimalno olakša zapošljavanje na određeno vrijeme, u navodnu svrhu poticanja zapošljavanja. U prilog takvom tumačenju govori i činjenica da je ova odredba zamijenila prethodno rješenje koje je navodilo popis dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora (npr. za sezonski rad itd.), kao i da se za sklapanje prvog ugovora o radu na određeno vrijeme ne traži navođenje objektivnog razloga u ugovoru o radu. U tom smislu, možda ni svrha prvog stavka članka 12. Zakona o radu, koji govori o iznimnosti takvog zapošljavanja, nije ni trebala biti ograničavajuća i primjenjiva, već samo opisna i inaktivna.<sup>11</sup>

U svakom slučaju, ovu bi odredbu trebalo ozbiljnije izmijeniti kako bi se doista osigurala iznimnost zapošljavanja na određeno vrijeme. Osiguravanje iznimnosti preduvjet je za osiguravanje pravne zaštite radnika ca koji bi u suprotnom, odnosno da ne postoje te iznimne okolnosti, trebali biti zaposleni na neodređeno vrijeme. Ono je preduvjet i za posredno utjecanje na činjenicu da ugovori na određeno vrijeme čije je opravdanje sporno imaju tendenciju postajati sve kraći i „produživati” se unedogled. Također, postoji mogućnost da se prepoznaju specifičnosti domaćeg tržišta rada (u samom zakonu ili otvaranjem prostora za uređivanje kroz kolektivne ugovore), kako bi se što više ograničila mogućnost zlouporaba ugovora na određeno vrijeme. Ugovor na određeno ne smije se koristiti kao zamjena za probni rad, u svrhu smanjivanja troškova otkazivanja,

10 Danska i Irska npr. na sličan način uređuju razloge za sklapanje ugovora na određeno vrijeme.

11 Treba svakako spomenuti i treću, iako manje vjerojatnu pretpostavku, kako je namjera zakonodavca bila da iznimnost zapošljavanja na određeno vrijeme bude određena samo izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, na način da je rok odrednica ova dva uvjeta, odnosno da se uvažava i činjenica kako može postojati neki drugi događaj izvan ova dva, koji bi na neki način bio obilježen rokom. Još manje vjerojatna, ali ipak moguća jest i varijanta da je zakonodavac naprosto htio zauzeti liberalnije stajalište i uvažiti potencijalnu sukladnost volja radnika i poslodavca da radni odnos završi s određenim datumom, no i u tom slučaju, takav je uvjet zasigurno mogao biti preciznije i bolje definiran.

uključujući i isplatu otpremnine, odnosno kako bi se rizik poslovanja prebacio na radnika. Trenutno rješenje, slučajno ili namjerno, predstavlja nejasnu pravnu normu iz koje se ne vidi što ugovor na određeno čini iznimnim oblikom zapošljavanja, pri čemu poslodavac ima odriježene ruke u izboru ugovora koji će ponuditi radniku<sub>ci</sub>. Riječ je o ozbiljnoj intervenciji u odnos moći između poslodavaca i radnika, koju je potrebno ispraviti kao i napraviti zaokret u općoj percepciji o vrijednosti sigurnosti radnih mjesta, kako za funkcioniranje tržišta rada, tako i za zdrave društvene odnose općenito. Zbog svega navedenoga smatramo kako je potrebno, na tragu komparativnih rješenja u drugim državama članicama, inzistirati na konkretnom navođenju objektivnih razloga za svaki sklopljeni ugovor o radu, uz dodatna ograničenja njihova ukupnog trajanja i eventualno broja sklopljenih ugovora.

### 3.3.1. Izbjegavanje zakonskih ograničenja i sudska praksa

Kada Direktiva zahtijeva navođenje objektivnog razloga za sklapanje uzastopnog ugovora, to radi temeljem pretpostavke da radnik<sub>ca</sub> koji se ponovno zapošljava kod istog poslodavca na određeno vrijeme treba biti zaposlen na neodređeno vrijeme, te je stoga ponovno zapošljavanje na određeno vrijeme potrebno opravdati objektivnim razlogom koji takvo ponovno zapošljavanje čini opravdanim. U Hrvatskoj se, zbog već navedenih razloga, navođenje takvog objektivnog razloga pretvorilo u formalnost, koja se često ne poštuje niti podliježe provjeri. Jedna od učestalijih opcija je navođenje, primjerice, samo povećanog obujma posla, što je okolnost koju je teško osporavati u slučaju inspeksijskog nadzora. Zbog opisanih manjkavosti u vezi s prethodna dva ele-

menta, jedinim pravim ograničenjem rada na određeno može se smatrati najdulje ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu koje iznosi tri godine. Međutim, i ta norma nerijetko se zaobilazi kroz prekid uzastopnosti od dva mjeseca<sup>12</sup> ili zapošljavanje radnika<sub>ca</sub> kroz drugi pravni subjekt ili agenciju za privremeno zapošljavanje.

Stavak 7., članka 12. Zakona o radu, koji navodi da se ugovor na određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona smatra sklopljenim na neodređeno vrijeme, izrazito je važan jer otvara prostor sudskoj tužbi za utvrđenje radnog odnosa ne neodređeno vrijeme. Međutim, sudska praksa gotovo da i ne poznaje ovakve tužbe, najviše zato što je teret dokazivanja na tužitelju, odnosno radniku<sub>ci</sub><sup>13</sup>. Na temelju iskustava drugih zemalja (npr. Slovenije), sindikalne središnjice predlažu izričito propisivanje da je u ovom postupku teret dokazivanja na tuženome (odnosno, poslodavac mora dokazati da je ugovor na određeno bio sklopljen u skladu sa zakonskim odredbama).

Zanimljiv i važan primjer sudske prakse je presuda u kojoj je sud izrijekom utvrdio kako je posljednji ugovor sklopljen protivno odredbama o iznimnosti ugovora o radu na određeno vrijeme. Radilo se o slučaju u kojem je tužiteljica bila prodavačica u supermarketu koja je s poslodavcem sklopila šest uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme u razdoblju od godine dana. Ugovori su bili sklapani na ime povećanog opsega posla, no u dokaznom postupku utvrđeno je kako je tuženik imao stalnu potrebu za radnicima jer je stalno zapošljavao nove radnike<sub>ce</sub> (i većina njih je radila na određeno vrijeme).<sup>14</sup> S druge strane, treba spomenuti i presudu u kojoj je sud utvrdio kako se tužitelj neosnovano poziva da kod tuženika „nisu postojali objektivni razlozi koji oprav-

12 Više o presudi Ustavnog suda u slučaju zlouporabe prekida uzastopnosti: <https://informator.hr/strucni-clanci/prerastanje-ugovora-o-radu-na-određeno-vrijeme-u-radni-odnos-na-neodređeno-vrijeme>.

13 Nešto je, no zanemarivo više presuda za utvrđenje ugovora na neodređeno u slučaju kad je radnik nastavio raditi kod poslodavca i nakon isteka vremena za koje je ugovor sklopljen.

14 Revr 458/16 (Vrhovni sud, revizija u br. Gž R-1953/15-2 od 29. rujna 2015. kojim se potvrđuje Pr-3598/12-27 od 25. svibnja 2015., u sjednici održanoj 22. veljače 2017.

davaju sklapanje navedenih ugovora o radu na određeno vrijeme” jer su „prema utvrđenju nižestupanijskih sudova ugovori o radu na određeno vrijeme sklopljeni u okolnostima kada je zbog gospodarske krize došlo do pada proizvodnje kod tuženika, tako i smanjene potrebe za radnicima, pogotovu radnim mjestom vozača u zimskim mjesecima”<sup>15</sup>. Navedene presude istaknute su samo kao primjeri, te bi svakako bilo korisno daljnje istraživanje o načinima na koje su sudovi tumačili objektivne razloge, odnosno iznimnost zapošljavanja na određeno vrijeme.

### 3.4. Pregled rješenja u nacionalnim zakonodavstvima država članica Europske unije

U nastavku ćemo, u svrhu ilustracije različitosti mogućih rješenja uređivanja rada na određeno vrijeme, dati pregled zakonskih rješenja u nacionalnim zakonodavstvima država članica Europske unije. Pri sastavljanju ovoga pregleda služili smo se EPLex bazom podataka Međunarodne organizacije rada o pravnoj regulativi privremenog zapošljavanja i prekidima radnog odnosa na inicijativu poslodavca (ILO, 2022) sa stanjem evidentiranim potkraj 2021. godine.

- > Otprilike polovica država članica regulira razloge za sklapanje prvog ugovora na određeno vrijeme ili ugovora na određeno vrijeme općenito (bilo da je riječ o traženju objektivnog razloga za sklapanje takvog ugovora ili navođenju popisa konkretnih razloga kod kojih je dopušteno sklapanje ugovora na određeno vrijeme). Pojedine države, kao što su Austrija ili Belgija, teret dokazivanja da se kod uzastopnog sklapanja ugovora o radu radi o objektivnim i materijalnim razlozima stavlja na poslodavca.

- > Većina država članica implementirala je osigurač iz Direktive koji se odnosi na ukupno trajanje ugovora na određeno. Prosječno ograničenje trajanja je između dvije i tri godine.
- > Otprilike polovica država članica implementirala je osigurač iz Direktive koji se odnosi na najveći dopušteni broj ugovora na određeno. Broj ugovora varira između dva i četiri.
- > Primjećuje se tendencija „nijansiranja” rješenja, ili kroz određeni način definiranja razloga zbog kojih se dopušta sklapanje ugovora na određeno vrijeme, ili kroz prepoznavanje specifičnosti različitih sektora ili zanimanja na različite načine. Nastavno na to, zamjetno je i pozivanje na prepoznavanje uloge (granskih) kolektivnih ugovora u definiranju zakonskog okvira.

Na idućim stranicama pružamo pregled zakonskih rješenja primijenjenih u pojedinim državama. Njega treba gledati kao doprinos boljem razumijevanju mogućih načina kombiniranja zahtjeva iz Direktive o radu na određeno vrijeme s odredbama koje adresiraju specifičnosti nacionalnih tržišta rada i zakonodavnih okvira, a sve kao poticaj donosiocima odluka i drugim akterima koji sudjeluju u tom procesu ili se na druge načine bave ovom temom. Pregled nema namjeru ni ambiciju dubinski ući u pravnu logiku ili tehniku pojedinih zakonskih rješenja, pa čak niti sugerirati trendove ili primjere dobre prakse. Zbog toga pregled ne uključuje pregled stanja u svim državama članicama, već naglasak stavlja na one države i na one stavke u kojima je moguće uočiti određene specifičnosti i posebne pristupe, s posebnim naglaskom na dopuštenost sklapanja ugovora na određeno vrijeme.

<sup>15</sup> Revr 1366/15 (Vrhovni sud, revizija u br. Gž 1214/2014-2 od 05. ožujka 2015. kojom se potvrđuje P 52/2013-12 od 19. veljače 2014. godine, u sjednici održanoj 14. veljače 2017.



### Austrija

Zakonska pretpostavka sklapanja ugovora na neodređeno vrijeme: sklapanje prvog sljedećeg ugovora smatrat će se ugovorom na neodređeno, osim ako objektivni i materijalni razlozi ne opravdavaju sklapanje ugovora na određeno.

### Belgija

Poslodavac mora dokazati da postoje objektivni i materijalni razlozi za sklapanje uzastopnih ugovora na određeno.

Kolektivnim je ugovorima regulirano da je privremeno zapošljavanje radnika, radi poboljšanja učinka proizvodnje ili izvršavanje posebnih zadataka, moguće samo na mjesec dana, odnosno tri mjeseca. Obnove su moguće, ali moraju biti opravdane i registrirane kod javnih vlasti.

### Bugarska

Objektivni i materijalni razlozi za sve ugovore (uključujući i prvi).

Najveći dopušteni broj uzastopnih ugovora na određeno je jedan, a najduže dopušteno ukupno trajanje uzastopnih ugovora na određeno je 36 mjeseci (za završetak određenog posla, za zamjenu radnika koji je privremeno odsutan ili za vrijeme trajanja određenog mandata i zbog kompetitivnih razloga).

### Estonija

Ugovor na određeno vrijeme može se sklopiti na najviše pet godina ako je to opravdano razlozima koji proizlaze iz privremenih značajki rada na određeno vrijeme, posebno privremenog povećanja obujma posla ili obavljanje sezonskih poslova i za zamjenu radnika koji je privremeno odsutan.

Može se produžiti samo jedanput (do pet godina).

### Finska

Iznimka od sklapanja ugovora na određeno vrijeme bez opravdanoga razloga jest sklapanje ugovora o radu s radnikom koji je nezaposlen najmanje jednu godinu, u duljini od najviše jedne godine, s mogućnošću obnavljanja ugovora još jednu godinu.

### Italija

Ukupno trajanje uzastopnih ugovora na određeno ne može biti dulje od 24 mjeseca.

Ugovor na određeno vrijeme može se sklopiti ako postoji jedan od sljedećih opravdanih razloga: privremena i objektivna potreba koja nije povezana sa uobičajenom poslovnom aktivnošću poslodavca ili potreba za privremenom zamjenom nekih od radnika; privremeni, značajni i nepredvidivi događaji u uobičajenoj poslovnoj aktivnosti poslodavca.

Za ugovore dulje od 12 mjeseci nije potreban opravdani razlog.

Zabrana sklapanja ugovora na određeno: kada je poslovna jedinica pretrpjela obustavu ili smanjenje aktivnosti uz državnu potporu za plaće, poslodavci koji nisu provodili aktivnost procjene rizika u skladu sa zdravstvenim i sigurnosnim zakonodavstvom.

Broj zaposlenih temeljem ugovora na određeno ne može prijeći 20 posto od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca, osim ako nije drukčije uređeno kolektivnim ugovorom.

### Latvija

Izričito je propisano, ako se radnik kojega radnik na zamjeni mijenja, ne može vratiti na rad, ugovor toga radnika smatrat će se ugovorom na neodređeno.

### Luksemburg

Ograničenje da se ugovor može obnoviti dva puta u roku od četiri mjeseca ne primjenjuje se na određene kategorije radnika: sveučilišni\_e nastavnici\_e, umjetnici\_e, sportaši\_ce, treneri\_ce.

### Mađarska

Nije potrebno imati važeći razlog za sklapanje ugovora na određeno, no uzastopni ugovor može se unutar šest mjeseci sklopiti „samo na temelju legitimnih interesa poslodavaca“. Novim zakonom ukinuta je odredba na temelju koje bi se tako obnovljeni ugovor (koji ima za cilj ugrožavanje interesa radnika) smatrao ugovorom sklopljenim na neodređeno vrijeme.

Najduže dopušteno ukupno trajanje uzastopnih ugovora je pet godina.

### Malta

Mora postojati valjani objektivni razlog za sklapanje ugovora na određeno vrijeme.

Najdulje trajanje je četiri godine, a šest godina iznimno za rad u misijama i predstavništvima.

### Nizozemska

Nije potrebno imati važeći razlog za sklapanje ugovora na određeno, ali najveći dopušteni broj uzastopnih ugovora je tri (za osobe koje su dosegle zakonsku dob za umirovljenje, dopušteno je šest), a trajanje 24 mjeseca.

### Njemačka

Za sklapanje ugovora koji nije dulji od dvije godine (četiri godine ako je riječ o novoosnovanim poduzećima) i za sklapanje ugovora sa osobama starijima od 52 godine nisu potrebni objektivni i materijalni razlozi.

Unutar toga vremenskog okvira od dvije godine, ugovor se može obnoviti tri puta.

Ograničenje broja ugovora ne postoji ako postoji objektivni razlog za svaki sljedeći ugovor.

Objektivni razlozi zakonom nisu definirani, nego se navode samo primjeri, a pojam je izgradila sudska praksa.

### Poljska

Ugovor na određeno vrijeme može se sklopiti: za zamjenu privremeno odsutnog radnika, radi obavljanja povremenih ili sezonskih poslova, radi zamjene radnika za vrijeme mandata, ako poslodavac navede objektivne razloge za korištenje rada na određeno vrijeme.

### Portugal

Ugovori na određeno vrijeme smiju zadovoljiti samo privremene potrebe poduzeća i za razdoblje koje je nužno potrebno za zadovoljenje takvih potreba:

- > zamjena radnika,
- > sezonske ili druge aktivnosti čiji godišnji proizvodni ciklus sadrži nepravilnosti zbog strukturne prirode odgovarajućeg tržišta, uključujući opskrbu sirovinama,
- > izuzetan porast aktivnosti tvrtke,
- > izvršenje povremenih zadataka ili utvrđenih usluga, točno definiranih i ne trajnih,

- > izvođenje određenog i privremenog posla, projekta ili druge aktivnosti, uključujući izvršenje, usmjeravanje ili nadzor civilne gradnje, javnih radova, montaže i industrijskih popravaka, pod radovima ili izravnom upravom, kao i odgovarajući projekti ili dopunski nadzor, odnosno kontrolna aktivnost,
- > pokretanje nove djelatnosti nesigurnog trajanja, kao i početak rada tvrtke ili poslovnice koja pripada tvrtki s manje od 250 zaposlenih (do dvije godine),
- > zapošljavanje radnika u potrazi za prvim zaposlenjem, dugotrajnom nezaposlenošću.

Na poslodavcu je da dokaže činjenice koje opravdavaju sklapanje ugovora na određeno vrijeme.

Povreda navedenih odredbi predstavlja vrlo ozbiljno upravno kazneno djelo.

Razlika u najduljem dopuštenom trajanju između zaposlenja sa određenim rokom (datum) i odredivim rokom (npr. do povratka zamjene).

Ugovor se može obnoviti najviše tri puta, ali ukupno trajanje uzastopnih ugovora ne smije premašiti trajanje prvog ugovora na određeno vrijeme.

Tvrtke koje imaju preveliki broj ugovora na određeno vrijeme plaćaju kazne u obliku dodatnih doprinosa za socijalno osiguranje.

Ograničenje broja uzastopnih ugovora kod agencijskih radnika.

## Slovenija

Valjani razlozi za sklapanje ugovora na određeno poimence pobrojani:

- > posao koji po svojoj prirodi traje određeno vrijeme,
- > zamjena privremeno odsutnog radnika,
- > privremeno povećano opterećenje,
- > zapošljavanje stranca ili osobe bez državljanstva koja ima jedinstvenu dozvolu,
- > upravljačka osoba ili prokurist,
- > sezonski rad,
- > radi pripreme za rad, osposobljavanja ili osposobljavanja za rad ili obrazovanje,
- > tijekom prilagodbenog razdoblja na temelju pravomoćne odluke,
- > provođenje javnih radova ili uključivanje u mjere aktivne politike zapošljavanja,
- > priprema i izvršenje posla koji je projektno organiziran,
- > rad potreban u vrijeme uvođenja novih programa, nove tehnologije,
- > predaja posla,
- > izabrani i imenovani dužnosnici ili drugi radnici koji imaju mandat,
- > drugi slučajevi utvrđeni zakonom ili kolektivnim ugovorom na razini djelatnosti.

## Španjolska

Potreban objektivni razlog:

- > privremeno povećanje radnog opterećenja ili visoki poslovni zahtjevi, odnosno zaostatak u poslovanju; mogu se sklopiti najviše na šest mjeseci u roku od 12 mjeseci (kolektivnim ugovorom produživo na 12 mjeseci u 18-mjesečnom razdoblju);
- > ako je to kolektivnim ugovorom ugovoreno, do 18 mjeseci: specifičan projekt ili usluga, u svrhu zamjene radnika, u svrhu osposobljavanja, zapošljavanje osoba s invaliditetom i zamjena radnika na pragu umirovljenja.
- > Radnik koji je u roku od 30 mjeseci zaposlen na istom radnome mjestu, u istom poduzeću, kroz dva ili više ugovora na određeno vrijeme, s ukupnim trajanjem više od 24 mjeseca, izravno ili putem agencija za zapošljavanje, postaje zaposlen na neodređeno vrijeme.

## Švedska

Ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti: za opći rad na određeno vrijeme (bez valjanog razloga); za privremeno zamjensko zaposlenje; za sezonsko zaposlenje; kad radnik navrši dob od 67 godina života.

Maksimalno ukupno trajanje uzastopnih ugovora na određeno: 24 mjeseca.

**LITERATURA:**

Butković, H., Samardžija, V., Skazlić, I. i Čavar, I. (2018). *Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima*. Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO. <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2018/02/IRMO-elektroni%C4%8Dka-verzija-NESTANDARDNI-RAD1.pdf>

DZS (2021, 30. studenog). Zaposleni – pregled po županijama. Preuzeto 14. prosinca 2021., s [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/Pokazatelji/Zaposlenost%20i%20place/Zaposleni%20-%20pregled%20po%20zupanijama.xlsx](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/Pokazatelji/Zaposlenost%20i%20place/Zaposleni%20-%20pregled%20po%20zupanijama.xlsx)

Europska komisija (2018). *Europski stup socijalnih prava*. [http://knjiznica.sabor.hr/pdf/E\\_publicacije/Europski%20stup%20socijalnih%20oprava.pdf](http://knjiznica.sabor.hr/pdf/E_publicacije/Europski%20stup%20socijalnih%20oprava.pdf)

HZZ (2022). Statistika on-line. Preuzeto 14. prosinca 2021., s <https://statistika.hzz.hr/Statistika.aspx?tipIzvjestaja=3>

ILO (2022). EPLex - Regulation of fixed-term contracts. Preuzeto 14. prosinca 2021., s <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs/>

Matković, T. (2013). Flexicurity through normalization? Changes in scope, composition, and conditions in temporary employment in Croatia. U Koch, M. i Fritz, M. (ur.), *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses* (str. 84–102). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137267160>

SSSH (2018). *Rad po mjeri čovjeka*. Savez samostalnih sindikata Hrvatske. [http://www.sssh.hr/upload\\_data/site\\_files/rad-po-mjeri\\_brosura.pdf](http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/rad-po-mjeri_brosura.pdf)

**ZAKONI I PRAVILNICI:**

Direktiva 1999/70/EZ. Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP. Vijeće Europske unije. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A31999L0070>

Zakon o radu. Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu. Narodne novine 143/03.

Zakon o radu. Narodne novine 149/2009.

Zakon o radu. Narodne novine 38/1995.

## 4. UVJETI RADA ZAPOSLENIH PUTEV UGOVORA O RADU NA ODREĐENO VRIJEME: PRIMJENA OKVIRA RADA PO MJERI ČOVJEKA

*Katarina Jaklin*

Značajan dio literature o privremenim oblicima rada prikazane u drugom poglavlju govori u prilog tome da se zaposleni na određeno vrijeme nalaze u nepovoljnijoj poziciji na tržištu rada, no daje samo djelomičnu sliku rada na određeno u Hrvatskoj. Cilj ove analize je odrediti povezanost vrste ugovora o radu sa zadovoljstvom i kvalitetom radnoga mjesta, uzimajući u obzir dimenzije „Rada po mjeri čovjeka” (SSSH, 2018). Pitanje koje ovdje postavljamo jest: nalaze li se zaposleni na određeno u nepovoljnijoj poziciji spram zaposlenih na neodređeno i jesu li grupirani na „lošijim” poslovima?

Analize u ovom poglavlju većinom se temelje na podacima istraživanja SSSH o zadovoljstvu radnim mjestom (SSSH, 2018) prikupljenima u travnju 2018. godine na uzorku od 500 osoba koje su tijekom 12 mjeseci prije provedbe istraživanja radile najmanje tri mjeseca za plaću.<sup>16</sup>

Budući da je istraživanje zahvatilo i druge oblike rada osim rada putem ugovora o radu, skup podataka koji ćemo analizirati razlikuje se od uzorka. Osim zaposlenih na

neodređeno (56,8 posto; N=284) i zaposlenih na određeno vrijeme (20,6 posto; N=103), uzorak je obuhvatio i sezonske radnike\_ce (5,4 posto; N=27), zaposlene putem agencije za privremeno zapošljavanje (1,6 posto), stručnog osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa (2,6 posto), ugovora o djelu (3,4 posto), autorskog ugovora (0,2 posto), rada preko digitalne platforme (0,6 posto) i studentskog ugovora (7,4 posto). Zaposlenima na određeno pridruženi su sudionici\_e koji su se izjasnili kao sezonski radnici i radnice. Upravo je sezonski rad značajan segment privremenog rada (i rada na određeno) u Hrvatskoj s obzirom na snažne sezonske fluktuacije u zaposlenosti i nezaposlenosti koje prate turističku sezonu i sezonsko zapošljavanje u ljetnim mjesecima. Skup sudionika\_ca koji rade putem drugih oblika privremenog rada (N=86) je pak isključen iz daljnjih analiza jer su ti oblici rada međusobno previše različiti da bi mogli predstavljati jedinstvenu kategoriju<sup>17</sup>.

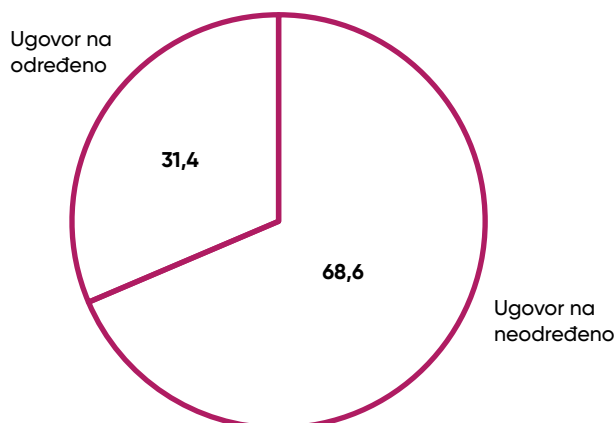
Stoga se podskup uzorka na kojemu će se temeljiti daljnje analize sastoji od 414 sudionika\_ca, među kojima je 31,4 posto za-

16 Podatke je prikupila agencija za istraživanje tržišta Hendaal, metodom CATI, za Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH). Analiza podataka izvedena je na neutežanim podacima (prikaz uzorka u Prilogu 1 na kraju ovog poglavlja). Za statističke analize korišten je statistički softverski paket jamovi (The jamovi project, 2020). U potpoglavlju „Radno vrijeme” (4.2.6.) korišteni su podaci drugog istraživanja: „Istraživanje SSSH o radnom vremenu“, provedeno u kolovozu i rujnu 2019. godine na uzorku od 1.004 sudionika\_ca, također od strane agencije Hendaal metodom CATI za SSSH. Navedeni podaci korišteni su samo u navedenom potpoglavlju, zasebno su prikazani i analizirani, te je istaknuto kada se referiramo na njih.

17 Primjerice, studentski rad uređuje Zakon o obavljanju studentskih poslova (NN 96/18, 16/20), rad preko autorskog ugovora ili ugovora o djelu spada pod nadležnost Zakona o obveznim odnosima (NN 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18), dok platformski rad u Hrvatskoj još nije ni na koji način reguliran, te može poprimiti različite ugovorne oblike rada.

poslenih na određeno (N=130), (Slika 4.1). Udio rada na određeno 2018. godine, prema podacima Ankete o radnoj snazi, iznosio je 20 posto, čime ovaj uzorak precjenjuje pojavnost rada na određeno za otprilike 11 postotnih bodova (DZS, 2020). Zbog toga u ovoj analizi naglasak neće biti na utvrđiva-

nju broja ili udjela zaposlenih na određeno vrijeme već na utvrđivanju razlika između njih i zaposlenih na neodređeno, što nam nadzastupljenost rada na određeno vrijeme u uzorku olakšava.



Slika 4.1 Struktura poduzorka prema vrsti ugovora o radu (%)

U idućem dijelu, uz deskriptivni prikaz podataka s obzirom na značajke sudionika\_ca zaposlenih na određeno vrijeme i organizacija u kojima rade, izolirat ćemo odrednice (osoba i organizacija) koje povećavaju šansu zaposlenosti na određeno. U potpoglavlju „Može li rad na određeno biti rad po mjeri čovjeka?“, u kontekstu postojeće literature koja dovodi u vezu zadovoljstvo i kvalitetu radnoga mjesta s vrstom ugovora o radu, istražujemo razlike u pojedinim dimenzijama kvalitete radnoga mjesta među zaposlenima na određeno i neodređeno vrijeme. Osim identifikacije razlika između ove dvije skupine, istražiti ćemo i postojanost tih razlika u modelima koji uzimaju u obzir osobne značajke (spol, dob, stupanj obrazovanja sudionika\_ca) i značajke organizacija u kojima su zaposleni (vlasništvo i veličina). Osim toga, istražiti ćemo i doprinos prisutnosti sindikata i kolektivnih ugovora na radnome mjestu, kao i specifičnosti sezonskoga rada kao podkategorije rada na određeno.

## 4.1. Tko i gdje radi na određeno?

### 4.1.1. Socio-demografske značajke zaposlenih na određeno

Rad na određeno vrijeme nije u jednakoj mjeri zastupljen među svim skupinama radnika i radnica. Dosadašnja istraživanja u Hrvatskoj, prikazana u poglavlju 2 ove publikacije, nisu dosljedno utvrdila značajan rodni predznak zaposlenosti na određeno. Za razdoblje do 2008. godine temeljem analize mikropodataka Ankete o radnoj snazi (ARS) nisu utvrđene rodne razlike u učestalosti privremenog zapošljavanja, ni u javnom niti u privatnom sektoru (Matković, 2013). Također na mikropodacima ARS-a, ali za razdoblje od 2007. do 2017. godine, Tomić (2020) je ustvrdila veću šansu privremenog zapošljavanja kod žena (kao i mladih, osoba rođenih izvan Hrvatske, niže obrazovanih,

samaca i stanovnika ruralnih krajeva). Matković i Ostojić (2019) su pak na agregiranim podacima ARS-a za razdoblje od 2016. – 2018. godine (naspram 2007. – 2009. g.) zabilježili kretanje prema rodnom paritetu u privremenoj zaposlenosti istodobno s ekspanzijom privremenog rada. Iako u Tablici 4.1. vidimo veću učestalost rada na određeno kod žena,<sup>18</sup> navedena razlika, uz kontrolu ostalih značajki sudionika\_ca i poslova, te u skladu s nalazima ranijih istraživanja, nije statistički značajna (Tablica 4.6).

**Tablica 4.1** Raširenost ugovora na određeno prema spolu, dobi i stupnju obrazovanja sudionika\_ca

	Ugovor na određeno
<b>Spol</b>	
Muškarci	28,0 %
Žene	35,0 %
<b>Dob</b>	
Do 30 godina	60,0 %
30 do 50 godina	26,0 %
50 godina i više	21,6 %
<b>Stupanj obrazovanja</b>	
Završena srednja škola ili niže	34,7 %
Završena viša škola ili fakultet	26,9 %

S druge strane, učestalost ugovora na određeno snažno varira s obzirom na dob. Dok je udio zaposlenih na određeno u općoj populaciji 2018. godine iznosio 20 posto, više od polovice (56,2 posto) zaposlenih između 15. i 24. godine života bili su zaposleni na određeno vrijeme (DZS, 2020). U mlađim dobnim skupinama nalazi se i najveći broj radnika i radnica koji prvi put izlaze na tržište rada bez prethodnog radnog iskustva, što donekle objašnjava raširenost ugovora na određeno među tom populacijom. U Tablici 4.1. vidimo da skupina sudionika\_ca do 30 godina bilježi znatno veći udio rada

na određeno nego što su to skupine starije od 30 godina. Razlika je potvrđena i regresijskom analizom, uz kontrolu drugih kovarijata. U skladu s prethodnim istraživanjima (Matković, 2013; Matković i Ostojić, 2019, Tomić, 2020), stariji radnici i radnice (više od 30 godina) imaju manje šanse raditi na određeno nego oni do 30 godina života (Tablica 4.6).

Iako su dobne razlike u većoj mjeri bile stabilne tijekom posljednjih četvrt stoljeća, poslijeratno razdoblje (od 1997. do 2003. godine) karakterizirala je slaba povezanost između obrazovanja i vrste zaposlenosti, dok su u razdoblju nakon zakonskih izmjena 2003. godine (2004. – 2008. godine) visokoobrazovane osobe imale manje šanse biti zaposlene putem ugovora na određeno vrijeme od onih sa srednjoškolskim obrazovanjem (Matković, 2013). U istraživanju provedenom u listopadu 2018. godine, Butković i Samardžija (2019) upućuju na veću zastupljenost rada na određeno među visokoobrazovanim, ali temeljem deskriptivnih podataka istraživanja provedenog na 500 sudionika\_ca. Oslanjajući se na agregirane podatke ARS-a, u razdoblju od 2010. do 2020. godine, možemo uočiti kako se u razdobljima smanjivanja udjela rada na određeno smanjuju i razlike među udjelima rada na određeno s obzirom na stupanj obrazovanja, dok se u razdobljima rasta razlike povećavaju jer udio zaposlenih na određeno brže raste među skupinama sa srednjim ili nižem stupnjem obrazovanja (Eurostat, 2022b; 2022c). U našem istraživanju, udio zaposlenih na određeno manji je među visokoobrazovanim sudionicima\_ama (Tablica 4.1). No, kad se uzmu u obzir dob i značajke organizacije (Tablica 4.6), povezanost stupnja obrazovanja i vjerojatnosti rada na određeno nestaje.

<sup>18</sup> Prema podacima Ankete o radnoj snazi za 2018. godinu, rodna razlika u udjelu rada na određeno iznosi 1,2 postotna boda (Eurostat, 2022a [lfsi\_pt\_a]).



#### 4.1.2. Značajke organizacija u kojima rade zaposleni na određeno

Osim prema značajkama radnika i radnica, učestalost rada na određeno može biti i odlika pojedinih radnih mjesta: promatrana kroz veličinu poduzeća ili institucije gdje je netko zaposlen, oblik vlasništva ili sektor u kojem se posao obavlja. U 2000-ima, ekspanzija rada na određeno uglavnom je bila koncentrirana u privatnom sektoru, dok je javni sektor imao slab rast udjela rada na određeno – u razdoblju od 2004. do 2008. godine udio rada na određeno u privatnom sektoru bio je 15,9 posto, a u javnom 6,5 posto (Matković, 2013: 92). Navedena ekspanzija je za posljedicu imala izjednačavanje šansi rada na određeno s obzirom na veličinu poduzeća u privatnom sektoru (Matković, 2013). Noviji podaci govore o daljnjem rastu udjela rada na određeno u oba sektora, iako ne u istom omjeru. U 2017. godini, u privatnom sektoru je 22,6 posto zaposlenih radilo putem ugovora o radu na određeno vrijeme, a u javnom sektoru 10,2 posto (Butković i Samardžija, 2019: 39).

U ovom uzorku (Tablica 4.2), čak četvrtina sudionika<sub>ca</sub> zaposlenih u javnom sektoru radi na određeno vrijeme, no, kao što je ranije utvrđeno, sudionici<sub>e</sub> zaposleni na određeno su nadzastupljeni u ovom istraživanju. Uz kontrolu drugih kovarijata, u kompozitnoj varijabli sektora i vlasništva zaposleni u neprofitnom sektoru, kao i zaposleni u privatnim poduzećima, neovisno o njihovoj veličini, nemaju statistički značajno veće ili manje šanse raditi na određeno nego zaposleni u javnom sektoru (Tablica 4.6).

Tablica 4.2 Raširenost ugovora na određeno prema sektoru i veličini organizacije

	Ugovor na određeno
Javni sektor	24,0 %
Neprofitni sektor i drugo	48,0 %
Privatni sektor do 10 zaposlenih	39,0 %
Privatni sektor 11-50 zaposlenih	39,0 %
Privatni sektor 51-250 zaposlenih	30,0 %
Privatni sektor više od 250 zaposlenih	27,0 %

#### 4.1.3. Sindikati i rad na određeno

Odnos sindikata spram privremeno zaposlenih radnika<sub>ca</sub>, pa tako i zaposlenih na određeno vrijeme, u hrvatskom je kontekstu slabo istražen. S obzirom na to da se baza sindikalnog članstva tradicionalno sastojala (te se i dalje u većoj mjeri sastoji) od stalno zaposlenih radnika<sub>ca</sub> u prerađivačkim djelatnostima i javnom sektoru (Bagić, 2010), širenje nestandardnih oblika ugovora, među ostalim faktorima, negativno je utjecalo na sindikalnu gustoću i društveno-političku moć sindikata. Budući da su zbog nestabilnosti ugovora o radu kratko prisutni na pojedinome radnome mjestu, zaposlene na određeno teže je sindikalno organizirati. Također, zaposleni na određeno mogu lakše biti diskriminirani temeljem članstva u sindikatu i „kažnjeni” time što im zbog sindikalne aktivnosti neće biti produžen radni odnos, odnosno ponuđen novi ugovor o radu.

Model dualizacije tržišta rada<sup>19</sup>, te istraživanja koja su iz njega proizašla, pretpostavljali su prisutnost sindikata kao negativnu pojavu za položaj autsajdera na tržištu rada (pri-

19 Koncept dualnog tržišta rada pretpostavlja postojanje dviju skupina radnika<sub>ca</sub> na tržištu rada: insajdere koji su u većoj mjeri zaštićeni od nesigurnosti i rizika prisutnih na tržištu rada i outsajdere (najčešće nezaposleni, podzaposleni i drugi prekarno zaposleni radnici i radnice) koji su nezaštićeni, odnosno slabije ili nikako pokriveni radnim, socijalnim i drugim pravima. Uz dualna tržišta rada veže se i teorija o segmentiranom tržištu rada koja podrazumijeva postojanje primarnog tržišta rada na kojem prebivaju insajderi i sekundarnom tržištu rada gdje se nalaze loši poslovi koje rade autsajderi. Teorija pretpostavlja da je izlazak sa sekundarnog na primarno tržište rada poprilično težak, te da interesne organizacije insajdera (sindikati) zaštitom radnih mjesta na primarnom tržištu rada onemogućavaju ulazak autsajderima na kvalitetnije i sigurnije poslove. Također, segmentirana tržišta se teorijski razdvajaju i po drugim osnovama, primjerice stalno / privremeno zaposleni, formalni / informalni, odnosno neprijavljeni rad, domicilno stanovništvo / migrantski rad itd. (prema Rueda, 2005; Lindbeck i Snower, 2002; Keune i Pedaci, 2020).

marno se radilo o nezaposlenima, a zatim i o privremeno zaposlenim radnicima\_ama). Smatrajući ih isključivo insajderskim organizacijama, sindikatima se pripisuje da, štiteći zaposlenje stalno zaposlenih, neizravno otežavaju položaj i onemogućavaju ulazak drugih skupina na tržištu rada na njihovu poziciju (Lindebeck i Snower, 2002; Rueda, 2005). Slično, u poslovnome ili tržišnome modelu sindikalizma (Hyman, 2001), koji definira sindikate kao interesne organizacije koje zastupaju interese svojih članova i članica, pretpostavlja se da bi sindikati zbog strukture vlastitog sindikalnog članstva trebali isključivo zastupati interese stalno zaposlenih. Prema takvom tumačenju, s druge strane, ni zaposlenima na određeno nije u interesu ulagati svoje materijalne resurse u sindikalne članarine s obzirom na privremenost njihova radnog odnosa u određenoj organizaciji.

Ipak, novija istraživanja (Hyman i Gumbrell-McCormick, 2017; Keune i Pedaci, 2020; Martínez Lucio, M. i sur., 2017) odbacuju takvu pojednostavljenu sliku sindikata kao čisto racionalnih aktera koji se vode samo kratkoročnim interesima svojih članova\_ice ne uzimajući u obzir širi društveno-ekonomski kontekst u kojem djeluju. Osim toga, povezanost uvjeta rada privremeno i stalno zaposlenih, kao i sve veća raširenost privremene zaposlenosti doveli su do većeg angažmana sindikata na području zaštite prava zaposlenih na određeno (i drugih privremeno i povremeno zaposlenih radnika i radnica) koju u posljednje vrijeme možemo pratiti i u Hrvatskoj, kako kroz otvaranje već postojećih sindikata organiziranju prekarnih radnika\_ca tako i kroz nove inicijative sindikalnog organiziranja među različitim privremeno zaposlenim radnicima\_ama.<sup>20</sup>

U Hrvatskoj su i ranija istraživanja ukazivala kako su zaposleni na određeno rjeđe članovi\_ice sindikata nego što su to zaposleni na neodređeno (Bagić, 2010; Butković i Samardžija, 2016; Jaklin, 2020). Tako su i prema istraživanju SSSH iz 2018. godine tek 6,2 posto (ili N=8) sudionika\_ca zaposlenih na određeno članovi\_ice sindikata (Tablica 4.3). Bagić (2010) dolazi do sličnog udjela: u 2008. godini sindikalna gustoća zaposlenih na određeno iznosila je 6,3 posto (N=95). Za razumijevanje odnosa sindikata i zaposlenih na određeno, značajan je i podatak da gotovo petina sudionika\_ca zaposlenih na određeno ne zna postoji li sindikat na njihovu radnome mjestu, dok je taj odgovor izabralo samo 3,2 posto zaposlenih na neodređeno.

**Tablica 4.3 Zaposleni na određeno i neodređeno prema članstvu u sindikatu**

	Ugovor na neodređeno	Ugovor na određeno
Postoji sindikat, član_ica sindikata	28,9 %	6,2 %
Postoji sindikat, nije član_ica	22,9 %	21,5 %
Ne zna postoji li sindikat	3,2 %	19,2 %
Ne postoji sindikat	45,1 %	53,1 %

Bilješka: Pearson's  $\chi^2(3)=50,5; p<0,001$

Iako sudionici\_e koji su zaposleni na određeno vrijeme kao najčešći razlog zašto nisu članovi\_ice sindikata (Tablica 4.4) navode „Nitko mi to nije ponudio” (39,3 posto, N=11), a najveći udio sudionika\_ca zaposlenih na neodređeno je izabrao „Sindikat u mom poduzeću nije dovoljno aktivan u zaštiti prava radnika” (30,8 posto, N=20),

<sup>20</sup> U 20201. godini mogli smo pratiti sindikalno organiziranje platformskih radnika i radnica u Sindikat radnika digitalnih platformi (SRDP), zatim sindikalnu inicijativu za organiziranje osobnih asistenata\_ica „Osobni asistenti zajedno - sindikalna inicijativa za bolje uvjete rada” u organizaciji udruge BRID, Regionalni industrijski sindikat (RIS) i osobnih asistenata\_ica, osnivanje sindikata SKUPA - Sindikalni kolektiv udruženih prekarnih radnica i aktivista koji okuplja radnike i radnice u civilnom / neprofitnom sektoru, te platforme „Za K.R.U.H.” koja okuplja kulturne radnike\_ice i umjetnike\_ice u borbi za bolja materijalna prava, uvjete rada i sigurnije poslove.

navedena razlika nije statistički značajna.

**Tablica 4.4** Razlozi neučlanjivanja u sindikat s obzirom na vrstu ugovora o radu (sudionici\_e kod kojih postoji sindikat na radnome mjestu)

	Ugovor na neodređeno	Ugovor na određeno
Općenito ne vjerujem u sindikate	16,9%	14,3%
Sindikat mi ne može ponuditi ništa što već nemam	23,1%	28,6%
Sindikat u mom poduzeću nije dovoljno aktivan u zaštiti prava radnika	30,8%	7,1%
Nitko mi to nije ponudio	18,5%	39,3%
Ne mogu zbog radnog mjesta	4,6%	3,6%
Ne želim	3,1%	3,6%
Nešto drugo	3,1%	3,6%

Bilješka:  $\text{Pearson's } \chi^2(6)=8,45; p=0,207$

**Tablica 4.5** Zaposleni na određeno i neodređeno s obzirom na prisutnost sindikata i kolektivnog ugovora

	Ugovor na neodređeno	Ugovor na određeno
Postoji sindikat i kolektivni ugovor	85,5 %	14,5%
Postoji samo sindikat	60,5%	39,5%
Postoji samo kolektivni ugovor	61,0 %	39,0%
Ne postoji sindikat ni kolektivni ugovor	58,9 %	41,4 %
Ukupno	68,6 %	31,4 %

Bilješka:  $\text{Pearson's } \chi^2(3)=29,7; p<0,001$

Ako promatramo sindikaliziranost radnog mjesta (Tablica 4.5), uočavamo kako više od polovice sudionika\_ca zaposlenih na određeno radi na radnim mjestima na kojima ne postoji sindikat ni kolektivni ugovor (ili sudionici\_e ne znaju postoje li). U regresijskome modelu (Tablica 4.6), uz kontrolu drugih značajki sudionika\_ca, veličine (broja zaposlenih) i oblika vlasništva, prisutnost sindikata i kolektivnog ugovora i dalje je statistički značajna odrednica rada na određeno vrijeme. Zaposleni kod poslodavaca s aktivnim sindikatima i kolektivnim ugovorima imaju manje šanse raditi na određeno nego

zaposleni kod poslodavaca bez sindikata i kolektivnih ugovora. U zasebnoj regresijskoj analizi samo na sudionicima\_ama koji rade u privatnom sektoru (Prilog 4.2), utjecaj prisutnosti sindikata i kolektivnog ugovora na stalnost ili privremenost radnog odnosa ne dolazi do razine statističke značajnosti. Stoga možemo zaključiti kako je riječ o interakciji vlasništva (odnosno razlici između privatnog i javnog sektora) i prisutnosti sindikata (i kolektivnog ugovora) koji ublažavaju ili povećavaju šansu rada na određeno vrijeme.

Tablica 4.6 Odrednice rada na određeno – rezultati logističke regresije

	Omjer šansi	CI95	
<i>Spol (ref. muškarci)</i>			
Žene	1,37	0,87	2,16
<i>Dob (ref. do 30 godina)</i>			
30 do 50 godina	0,27***	0,16	0,48
50 godina i više	0,23***	0,12	0,45
<i>Obrazovanje (ref. završena srednja škola ili niže)</i>			
Završena viša škola ili fakultet	0,73	0,45	1,18
<i>Sektor/veličina (ref. javni sektor)</i>			
Neprofitni sektor i drugo	1,87	0,70	5,00
Privatni sektor do 10 zaposlenih	0,86	0,39	1,90
Privatni sektor 11-50	1,06	0,49	2,30
Privatni sektor 51-250	0,77	0,34	1,73
Privatni sektor Više od 250	0,81	0,38	1,74
<i>Prisutnost sindikata i KU (ref. nema sindikata ni KU)</i>			
Postoji i sindikat i KU	0,30***	0,15	0,61
Samo sindikat	1,07	0,48	2,39
Samo KU	1,03	0,49	2,17

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Bilješka: prilikom interpretacija omjera šansi iznosi manji od 1 označavaju negativni utjecaj, dok oni iznad 1 pozitivan utjecaj.

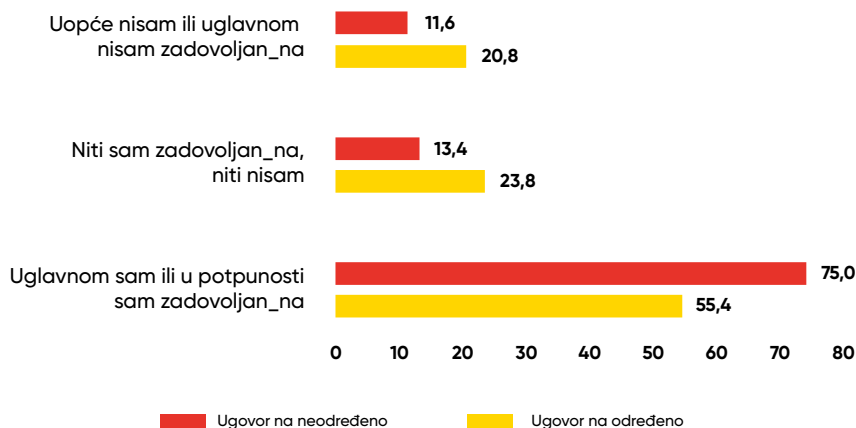
Temeljem iznesene analize istraživanja SSSH iz 2018. godine možemo zaključiti, iako se uzorak po pojedinim kriterijima razlikuje od populacijskih procjena, da su utvrđena struktura i odrednice rada na određeno vrlo srodne strukturi utvrđenoj u ranijim istraživanjima i Anketom o radnoj snazi, što je djelomično prikazano i u poglavlju 2. Ključna odrednica rada na određeno jest dob, dok sindikaliziranost organizacije smanjuje šanse rada na određeno. Možemo zaključiti da uzorak zahvaćen ovim istraživanjem dobro predstavlja populaciju zaposlenih na određeno i neodređeno vrijeme s obzirom na njihove socio-demografske značajke, te sektor i vlasništvo organizacija

u kojima rade, kao i da nam omogućuje valjane zaključke u analizi razlika u kvaliteti zaposlenja između te dvije skupine radnika i radnica koja slijedi u idućem potpoglavlju.

## 4.2. Može li rad na određeno biti rad po mjeri čovjeka?

Budući da je rad značajna komponenta života pojedinaca, zadovoljstvo poslom utječe i na druge aspekte života. Osim toga, radnici i radnice nezadovoljni poslom imaju veću vjerojatnosti dati otkaz i promijeniti posao (Freeman, 1978; Clark, 2001; Clark i sur., 1998; Shields i Price, 2002; Antecol i Cobb-Clark, 2009 u Aleksynska, 2018), češće izostaju s posla zbog bolesti (Brown i Sessions, 1996 u Aleksynska, 2018) i manje su produktivni (Halkos i Bousinakis, 2010 u Aleksynska, 2018). Privremeno zaposleni češće nisu zadovoljni vlastitim uvjetima

rada, a zaposleni na određeno (uz radnike\_ ce koji rade bez ugovora o radu) su u financijski nestabilnijoj poziciji (Eurofound, 2017a: 106) i iskazuju lošiju kvalitetu svog zaposlenja (Eurofound, 2017a: 139). Također, ugovori na određeno jedna su od odrednica lošije ravnoteže privatnog i radnog života (Eurofound, 2017b: 46) gdje radni život odnosi prevagu nad privatnim (obiteljskim) životom. Booth i suradnici\_e (2002) pronalaze niže percepcije mogućnosti napredovanja i sigurnosti zaposlenja kod zaposlenih putem ugovora na određeno vrijeme, a Chadi i Hetschko (2016) utvrđuju negativnu povezanost privremenih ugovora i zadovoljstva poslom.



Slika 4.2 Zadovoljstvo radnim mjestom (%)

Bilješka: Welchov t-test:  $t(244)=3,57$ ;  $p<0,001$ ; Razlika prosjeka= $0,398$  (CI95= $0,178 - 0,618$ )

U skladu s navedenim istraživanjima, na temelju podataka ovog istraživanja možemo uočiti razlike u procjeni zadovoljstva radnim mjestom s obzirom na vrstu ugovora o radu (Slika 4.2). Iako je više od polovice sudionika\_ca zaposlenih na određeno vrijeme uglavnom ili u potpunosti zadovoljno svojim radnim mjestom, u svojoj procjeni zadovoljstva zaostaju 20 postotnih bodova za sudionicima\_ama zaposlenima na neo-

dređeno, odnosno možemo zaključiti da su rjeđe zadovoljni svojim poslovima.

No kako navodi Aleksynska (2018), veza između privremenih ugovora o radu i zadovoljstva poslom nije samo izravna. Temeljem podataka Europske ankete o radnim uvjetima (EWCS) Aleksynska zaključuje da zaposleni na privremenim ugovorima rade u lošim uvjetima rada koji dodatno sniža-

vaju zadovoljstvo poslom. Niža kvaliteta zaposlenja ili lošiji uvjeti rada privremeno zaposlenih, među ostalim faktorima, mogu proizlaziti i iz strategije poslodavaca i zlo-uporabe takvih ugovora, odnosno izbora poslodavaca da na radna mjesta s lošim uvjetima rada zapošljavaju osobe putem privremenih ugovora. Takav pristup je u skladu s teorijom o segmentiranom tržištu rada u kojemu privremeno zaposleni čine periferiju rada karakteriziranu lošijim uvjetima rada. Ovisnost vrste ugovora i uvjeta rada izraženija je u tranzicijskim zemljama, što Aleksynska (2018) povezuje sa slabijim mehanizmima kontrole poslodavaca ili manjkom zakonodavnog okvira koji jamči jednake uvjete rada (ili jednako postupanje) stalnim i privremenim radnicima i radnicama.

Kako bi provjerili rade li zaposleni na određeno vrijeme u kvalitativno drukčijim uvjetima u Hrvatskoj, koristit ćemo se konceptom „Rad po mjeri čovjeka” koji ističe šest dimenzija kvalitete radnog mjesta: dobra plaća, zaštita zdravlja, učenje i napredovanje, sigurnost, glas na radnome mjestu, te radno vrijeme (SSSH, 2018).

Iako postoje različite konceptualizacije mjerenja kvalitete zaposlenja i/ili uvjeta rada, skup osnovnih dimenzija u različitim klasifikacijama donekle je podudaran. Tako Ujedinjeni narodi indikatore kvalitete zaposlenja (na razini države) dijele u sedam dimenzija: 1. zaštita na radu i etičnost zaposlenja; 2. plaća i druge beneficije; 3. radno vrijeme i ravnoteža između poslovnog i privatnog života; 4. sigurnost zaposlenja i socijalna zaštita; 5. socijalni dijalog; 6. vještine i usavršavanje, te 7. radna okolina i motivacija (UNECE, 2015). Eurofound (2017a) navodi sedam dimenzija kvalitete zaposlenja: 1. društvena okolina; 2. fizička okolina; 3. kvaliteta radnog vremena; 4. izgledi, 5. intenzitet rada, 6. vještine i autonomija i 7. plaće. Od domaće tradicije istraživanja kvalitete rada rele-

vantno je istaknuti 15-godišnje istraživanje kvalitete radnog života na temelju osam dimenzija koje obuhvaćaju ekstrinzične, interakcijske i intrinzične značajke posla: uvjeti rada, materijalna kompenzacija i sigurnost posla, zatim prijateljski suradnici i razumno rukovodstvo, te usavršavanje i napredovanje na poslu, mogućnost osobne kontrole i zanimljivost posla (Šverko i Galić, 2009).

Ako ih usporedimo s konceptom „Rada po mjeri čovjeka”, vidimo da zahvaćaju sličan sadržaj, iako se njihova operacionalizacija razlikuje. Dimenzije „Rada po mjeri čovjeka” koje ćemo nadalje koristiti, sastoje se od tvrdnji na kojima su sudionici\_e procjenjivali zadovoljstvo pojedinim aspektom kvalitete zaposlenja te, gdje god je moguće, od objektivnih pokazatelja povezanih s tom dimenzijom. Budući da su istraživanja pokazala niža očekivanja kod privremeno zaposlenih kao mehanizam regulacije nesigurnosti zaposlenja (De Witte, 2005; Khattab i Fenton, 2009 u Helbling i Kanji, 2018), takvim pristupom željeli smo umanjiti rizik subjektivnih procjena, odnosno zaobići potencijalno niska očekivanja ili loše uvjete rada kao referentne kategorije kod zaposlenih na određeno. Sadržaj pojedinih dimenzija je sljedeći:

Dimenzija	Vrsta pokazatelja	Pokazatelj	Skala
Dobra plaća	Subjektivni	„Zadovoljan_na sam plaćom koju primam za svoj rad.“	skala slaganja 1-5
	Objektivni	Mjesečna neto plaća	4 kategorije
	Objektivni	Dodaci na plaću –plaćeni prekovremeni sati	da/ne
	Objektivni	Dodaci na plaću – subvencionirani / povoljniji obrok	da/ne
	Objektivni	Dodaci na plaću – naknada za prijevoz	da/ne
	Objektivni	Dodaci na plaću – božićnica	da/ne
	Objektivni	Dodaci na plaću – uskrsnica	da/ne
	Objektivni	Dodaci na plaću – regres za godišnji odmor	da/ne
Zaštita zdravlja	Subjektivni	„Radna klima u tvrtki/organizaciji u kojoj radim je dobra.“	skala slaganja 1-5
	Subjektivni	„Kolege na istoj razini međusobno se odnose s poštovanjem.“	skala slaganja 1-5
	Subjektivni	„Nadređeni prema radnicima postupaju pravedno i s poštovanjem.“	skala slaganja 1-5
	Subjektivni	„Posao koji radim ne ugrožava moje mentalno ni fizičko zdravlje.“	skala slaganja 1-5
	Objektivni	Pristup sistematskom pregledu	da/ne
Učenje i napredovanje	Subjektivni	„Mogu napredovati u hijerarhiji tvrtke/organizacije u kojoj radim ili na drugi način biti nagrađen/a za svoj rad.“	skala slaganja 1-5
	Subjektivni	„U poslu koji obavljam mogu koristiti svoja znanja i vještine.“	skala slaganja 1-5
	Subjektivni	„Zadovoljan_na sam edukacijom koju dobivam.“	skala slaganja 1-5
	Objektivni	Plaćena edukacija/usavršavanje	da/ne
	Objektivni	Edukacija unutar tvrtke održana od strane kolega	da/ne
	Objektivni	Horizontalna neusklađenost	da/ne
	Objektivni	Vertikalna neusklađenost	da/ne
Sigurnost	Subjektivni	„Posao koji radim omogućuje mi planiranje budućnosti i izvjesnost prihoda.“	skala slaganja 1-5
Glas na radnom mjestu	Subjektivni	„Mogu utjecati na svoje uvjete rada sam_a, putem svojih predstavnika ili sindikata.“	skala slaganja 1-5
	Subjektivni	„U slučaju povrede svojih radničkih prava mogao_la bih potražiti i dobiti pomoć od sindikata.“	skala slaganja 1-5
Radno vrijeme <sup>21</sup>	Subjektivni	„Duljina, raspored i predvidivost mog radnog vremena ne ometaju kvalitetu mog privatnog života.“	skala slaganja 1-5
	Objektivni	Dugi radni tjedan	da/ne
	Objektivni	Dugi radni dani	da/ne
	Objektivni	Rad nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom	da/ne
	Objektivni	Smjenski rad	da/ne
	Objektivni	Rad izvan radnog vremena	da/ne
	Objektivni	Učestao prekovremeni rad	da/ne

21 Osim prve tvrdnje, ostatak indikatora na dimenziji „Radno vrijeme“ proizlazi iz drugog skupa podataka - Istraživanje SSSH o radnom vremenu (SSSH, 2019).

Pregled prosjeka odgovora na skali slaganja od 1 do 5, gdje 1 označava „Uopće se ne slažem”, a 5 „U potpunosti se slažem”, za subjektivne pokazatelje (tvrđnje), uz pripadajuće rezultate t-testa, prikazani su u Tablici 4.7. Proporcije na drugim indikatorima prikazane su unutar potpoglavlja koje se bavi pojedinom dimenzijom kvalitete zaposlenja (Tablice 4.8 – 4.11).

Kako bismo razlučili utjecaj vrste ugovora na pojedine aspekte kvalitete zaposlenja od razlika koje proizlaze iz drugih značajki sudionika\_ca (spol, dob, obrazovanje) i organizacije u kojoj su zaposleni (sektor, vlasništvo, prisutnost sindikata i kolektivnog ugovora), a koji također utječu na šanse zaposlenja putem ugovora na određeno (Tablica 4.6), kao i

kvalitetu zaposlenja, provedeni su zasebni regresijski modeli. U prvome regresijskome modelu (Model 1) ispitan je izravan utjecaj vrste ugovora na pojedine aspekte kvalitete zaposlenja, dok drugi (Model 2) kontrolira utjecaj navedenih značajki sudionika\_ca i organizacija. Rezultati regresijskih analiza nalaze se u prilogu (Prilozi 4.3 – 4.7). S obzirom na već utvrđene razlike u literaturi, provjerit ćemo u kojoj mjeri vrsta ugovora pridonosi kvaliteti zaposlenja, te nalaze li se zaposleni na određeno u nepovoljnijoj poziciji naspram stalno zaposlenih i ako se nalaze, u kojim aspektima uvjeta rada. Također, u dimenzijama gdje sezonski radnici\_e, kao podskupina zaposlenih na određeno, iskazuju drukčiju kvalitetu zaposlenja, isto će biti posebno naglašeno.

Tablica 4.7 Prosjeci odgovora na tvrdnjama na pojedinim dimenzijama „Rada po mjeri čovjeka” s obzirom na vrstu ugovora o radu

		Ugovor na neodređeno – prosjek (SD)	Ugovor na određeno – prosjek (SD)	Razlika prosjeka	CI 95	
Dobra plaća	Zadovoljan_na sam plaćom koju primam za svoj rad.	3,15 (1,23)	2,92 (1,14)	0,23	-0,02	0,48
Zaštita zdravlja	Posao koji radim ne ugrožava moje mentalno ni fizičko zdravlje.	3,33 (1,30)	3,26 (1,27)	0,07	-0,20	0,34
	Radna klima u tvrtki/organizaciji u kojoj radim je dobra.	3,46 (1,20)	3,42 (1,21)	0,04	-0,21	0,29
	Kolege na istoj razini međusobno se odnose s poštovanjem.	3,73 (1,18)	3,68 (1,16)	0,05	-0,19	0,30
	Nadređeni prema radnicima postupaju pravedno i s poštovanjem.	3,48 (1,27)	3,38 (1,30)	0,10	-0,16	0,37
Učenje i napredovanje	U poslu koji obavljam mogu koristiti svoja znanja i vještina. <sup>a</sup>	3,94 (1,11)	3,46 (1,23)	0,48***	0,23	0,72
	Mogu napredovati u hijerarhiji tvrtke/organizacije u kojoj radim ili na drugi način biti nagrađen_a za svoj rad.	2,90 (1,35)	2,67 (1,32)	0,23	-0,05	0,51
	Zadovoljan_na sam edukacijom koju dobivam.	3,20 (1,38)	2,98 (1,28)	0,22	-0,06	0,50
Glas na radnom mjestu	Mogu utjecati na svoje uvjete rada sam_a, putem svojih predstavnika ili sindikata.	2,68 (1,36)	2,39 (1,23)	0,28*	0,01	0,56
	U slučaju povrede mojih radničkih prava mogao_la bih potražiti i dobiti pomoć od sindikata. <sup>A</sup>	2,74 (1,52)	2,30 (1,25)	0,44**	0,16	0,72
Sigurnost	Posao koji radim omogućuje mi planiranje budućnosti i izvjesnost prihoda.	3,43 (1,25)	2,62 (1,32)	0,80***	0,54	1,07
Radno vrijeme	Duljina, raspored i predvidivost mog radnog vremena ne ometaju kvalitetu mog privatnog života.	3,48 (1,36)	3,31 (1,35)	0,17	-0,11	0,46

<sup>a</sup> za ove tvrdnju korišten je Welch-ov t-test zbog kršenja pretpostavke o jednakim varijancama  
\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$



### 4.2.1. Dobra plaća

Ispitivanju „Dobre plaće” možemo prići kroz objektivne i subjektivne pokazatelje. Prema subjektivnom zadovoljstvu plaćom ili slaganju s tvrdnjom „Zadovoljan sam plaćom koju primam za svoj rad.”, zaposleni na određeno i neodređeno ne iskazuju statistički značajno različite rezultate, odnosno slično procjenjuju svoje (ne)zadovoljstvo plaćom (Tablica 4.7). Ipak, subjektivno zadovoljstvo plaćom nije određeno samo materijalnim stanjem, odnosno iznosom plaće, već i drugim čimbenicima kao što su, primjerice, očekivanja. Osoba svoje zadovoljstvo plaćom može procjenjivati u odnosu na plaću koju smatra da može dobiti, može imati niska očekivanja ili pak loša iskustva na temelju kojih ocjenjuje svoju trenutnu situaciju. Stoga, iako (s i bez kontrole kovarijata), ne postoji razlika u subjektivnom zadovoljstvu plaćom (Prilog 4.3), u Tablici 4.8 vidimo da su sudionici\_e zaposleni na određeno većinom smješteni u nižim kategorijama primanja. Tri četvrtine sudionika\_ca zaposlenih na određeno imaju mjesečnu plaću manju od 5.000 kuna, dok se u istu kategoriju smjestilo manje od polovice sudionika\_ca zaposlenih na neodređeno (42,8 posto).<sup>22</sup> Zaposleni na određeno, čak i kad imaju slične socio-demografske značajke i rade u sličnim organizacijama, imaju manje šanse da se nalaze u višim kategorijama primanja nego zaposleni na neodređeno (Prilog 3), što je potvrđeno regresijskom analizom uz razinu statističke značajnosti iznad 99 posto. Slično, da Silva i Turrini (2015) zaključuju kako privremeni rad sa sobom nosi manju plaću koja nije opravdana razinom vještina koje radnici\_e posjeduju niti produktivnošću rada već je, uz samu prekarost radnog odnosa, temeljna značajka privremenog rada.

Tablica 4.8 Mjesečna neto plaća s obzirom na vrstu ugovora o radu

	Ugovor na neodređeno	Ugovor na određeno
Do 3.500 kn	16,2%	34,7%
3.501 – 5.000 kn	25,6%	40,5%
5.001 – 8.000 kn	42,5%	22,3%
8.001 kn i više	15,8%	2,5%

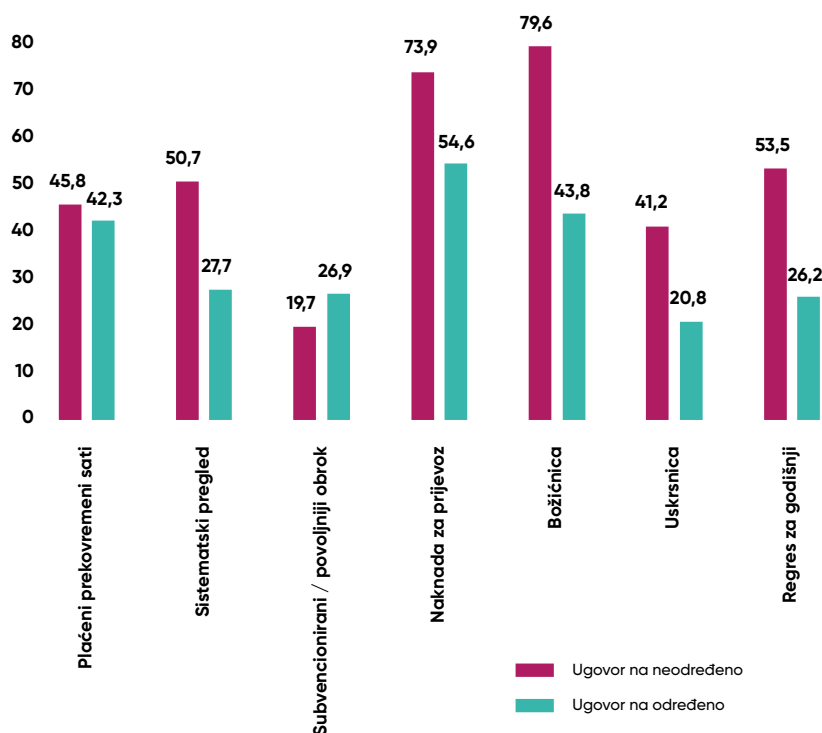
Bilješka: Pearson's  $\chi^2(3)=41,2; p<0,001$

Osim u plaćama, zaposleni na određeno i neodređeno razlikuju se i s obzirom na različite dodatke na plaću. Na Slici 4.3 vidimo da su najizraženije razlike u pristupu božićnici (36 postotnih bodova razlike), zatim regresu za godišnji odmor (27 postotnih bodova), uskrsnici (20 postotnih bodova.) i naknadi za prijevoz (19 postotnih bodova). Sudionici\_e zaposleni na određeno i neodređeno vrijeme u sličnoj su mjeri navodili kako uz plaću imaju plaćene prekovremene sate (iako je potrebno uočiti da manje od polovice sudionika\_ca ima plaćene prekovremene sate bez obzira na vrstu ugovora o radu). U regresijskim modelima (Prilog 3) vidljivo je kako zaposleni na određeno imaju manje šanse da uz plaću primaju naknadu za prijevoz, božićnicu, uskrsnicu i naknadu za godišnji odmor (regres). Uz kontrolu drugih varijabli, vrsta ugovora je statistički značajan prediktor prava na božićnicu i uskrsnicu, vjerojatno i zbog toga što zaposleni na određeno nisu u kontinuitetu zaposleni, te trajanje ugovora možda ne zahvaća razdoblja kada se ovi prigodni dodaci na plaću isplaćuju. Izostanak izravnog učinka rada na određeno na ostvarivanje drugih materijalnih prava, nakon što se uzmu u obzir značajke sudionika\_ca i organizacija u kojima rade, govori u prilog tome da su zaposleni na određeno češće zaposleni u organizacijama gdje radnici (bez obzira na vrstu ugovora o radu) ne dobivaju dodatke poput naknade za prijevoz i regresa. Budući da dodaci na

<sup>22</sup> Za usporedbu, prosječna mjesečna plaća isplaćena po zaposlenome u pravnim osobama u 2018. godini je iznosila 6.242 kune (DZS, 2019, 20. veljače).

plaću nisu predmet Zakona o radu, odnosno nisu zakonski regulirani kao pravo radnika i radnica, već uglavnom proizlaze iz kolektivnih ugovora, šanse za pristup navedenim dodacima uglavnom se povećaju ako je radno mjesto sindikalizirano i pokriveno ko-

lektivnim ugovorom (Prilog 4.3). Međutim, zaposleni na određeno češće rade u nesindikaliziranim organizacijama.



Slika 4.3 Ostvarivanje dodataka na plaću s obzirom na vrstu ugovora o radu (%)

Zaposleni na određeno vrijeme, ako rade kao sezonski radnici i radnice, imaju veće šanse da, uz redovitu mjesečnu plaću, imaju pravo na subvencionirani, odnosno povoljniji obrok u odnosu na sve druge skupine zaposlenih, ali i manje šanse da primaju naknadu za prijevoz i božićnicu, što je u skladu s izraženim sezonskim (ljetnim) radom u djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane koji često podrazumijeva seljenje za vrijeme sezone u obalne predjele Hrvatske. Troškovi smještaja i prehrane za sezonske radnike\_ice koji imaju sklopljeni ugovor o radu ne smatraju se dohotkom od

nesamostalnog rada, te je naknada za navedene troškove ili osiguravanje smještaja i prehrane često uključena u sezonski radni odnos. Također, navedeni rezultat može se objasniti i činjenicom da su u vrijeme provedbe istraživanja (2018. godina) sezonski radnici\_ice imali različit porezni tretman nego stalno zaposleni radnici\_ice kojima se tek od izmjena pravnika o porezu na dohodak 2019. godine također mogu neoporezivo isplatiti naknade za prehranu i smještaj (Narodne novine, 10/17, 128/17, 106/18, 1/19 i 80/2019).

#### 4.2.2. Zaštita zdravlja

Zaštita zdravlja u konceptu „Rada po mjeri čovjeka” sastoji se od dvije komponente – utjecaja posla na fizičko i mentalno zdravlje, te radnog okruženja koje nije opterećujuće za mentalno zdravlje pojedinog radnika\_ice. Prva komponenta mjerena je tvrdnjom „Posao koji radim ne ugrožava moje mentalno ni fizičko zdravlje.”, a druga s tri tvrdnje: „Radna klima u tvrtki/organizaciji u kojoj radim je dobra.”; „Kolege na istoj razini međusobno se odnose s poštovanjem.” i „Nadređeni prema radnicima postupaju pravedno i s poštovanjem.”.

U Tablici 4.7 vidimo da se zaposleni na određeno i neodređeno ne razlikuju značajno u slaganju ni sa jednom od navedenih tvrdnji, odnosno vrsta ugovora o radu ni u zasebno me modelu, niti uz kontrolu ostalih značajki (Prilog 4.4), nije statistički značajan prediktor. Zaposleni na određeno i neodređeno rade podjednako dobre ili loše poslove iz perspektive percepcije utjecaja posla i radne okoline na zdravlje.

Uz zaštitu zdravlja na radu, kao preventivni mehanizam očuvanja zdravlja, vežemo i sistematske preglede. Na Slici 4.3. vidimo da je polovica sudionika\_ca zaposlenih na neodređeno imala osiguran sistematski pregled u sklopu radnoga mjesta, dok je to isto iskazalo tek malo više od petine sudionika\_ca zaposlenih na određeno vrijeme. Ova razlika potvrđena je u prvome regresijskome modelu (Prilog 4.3), dok uz kontrolu drugih značajki ne dolazi do razine statističke značajnosti. Slično kao i u slučaju dodataka na plaću, sistematski pregledi su uglavnom, kao pravo, ugovoreni kolektivnim ugovorima, te se prisutnost sindikata i kolektivnih ugovora ponovno pojavljuje kao presudna u šansama za ostvarivanje tih prava.

#### 4.2.3. Učenje i napredovanje

Zaposleni na određeno vrijeme, zbog svoje privremene prisutnosti u nekom radnom okruženju, mogu imati ograničen pristup učenju i napredovanju na radnome mjestu. Iz perspektive poslodavca ulaganje u usavršavanje privremenog radnika ili radnice nije isplativo ako ugovor toga radnika ili radnice neće biti produžen, što je potvrđeno u većem broju istraživanja (Davis-Blakeand Uzzi, 1993; Booth i sur., 2002 u Aleksynska, 2018). Takav odnos prema privremeno zaposlenima može imati kumulativno negativne učinke, pogotovu ako uzmemo u obzir praksu obnavljanja ugovora na određeno ili učestalog mijenjanja poslodavca gdje privremeni radnici i radnice uzastopno nemaju pristup učenju i usavršavanju. Nedostatak mogućnosti usavršavanja potencijalno otežava tranziciju u stalni radni odnos koja je, prema nekim istraživanjima, rjeđa za one koji su više puta bili u privremenim radnim odnosima (za razliku od prvog zapošljavanja na određeno - Contini i sur., 1999; Gagliarducci, 2004; OECD, 2002; Russo i sur., 1997 u Barbieri i Scherer, 2009). Manjak usavršavanja na radnome mjestu, u kombinaciji s kratkotrajnošću rada na određeno me mjestu, može imati negativne posljedice na mogućnosti napredovanja. Upravo je pravo na usavršavanje jedno od rijetkih aspekata uvjeta rada koje Zakon o radu u članku 13. (NN 93/14, 127/17, 98/19), sukladno Direktivi o radu na određeno (vidi poglavlje 3) izričito propisuje. U navedenom članku stoji kako poslodavci moraju omogućiti usavršavanje i obrazovanje zaposlenima na određeno pod istim uvjetima kao i radnicima\_ama koji su sklopili ugovor na neodređeno vrijeme.

Kako bismo ispitali postoje li razlike između zaposlenih na određeno i neodređeno usporidili smo njihove odgovore na dvije čestice: „Mogu napredovati u hijerarhiji tvrtke/organizacije u kojoj radim ili na drugi način biti nagrađen/a za svoj rad.” i „Zadovoljan\_na sam edukacijom koju dobivam.”. U Ta-

blici 4.7, kao i regresijskim modelima u Prilogu 4.5, vidimo da se odgovori zaposlenih na određeno i neodređeno na tim tvrdnjama statistički značajno ne razlikuju, odnosno obje grupe se slično (ne)slažu s tvrdnjama o napredovanju i zadovoljstvu edukacijom.

No, osim subjektivne procjene zadovoljstva dobivenom edukacijom u kojoj se sudionici\_e ne razlikuju s obzirom na vrstu ugovora, zanima nas postoji li razlika u pristupu edukaciji i usavršavanju. Zaposleni na određeno rjeđe navode da na radnome mjestu

imaju plaćenu edukaciju ili usavršavanje (manje od petine sudionika\_ca zaposlenih na određeno), ili edukaciju unutar tvrtke održanu od strane kolega (manje od četvrtine), (Tablica 4.9). Dok su razlike s obzirom na šanse sudjelovanja na edukaciji unutar tvrtke u većoj mjeri proizvod drugih kovarijata, zaposleni na određeno imaju manje šanse da unutar radnoga mjesta imaju plaćenu edukaciju/usavršavanje i u uz kontrolu drugih kovarijata.

Tablica 4.9 Udio sudionika\_ca s pristupom edukaciji na radnome mjestu prema ugovoru o radu

	Ugovor na neodređeno	Ugovor na određeno	Pearson's $\chi^2$
Plaćena edukacija / usavršavanje	43,0%	16,9%	26,6***
Edukacija unutar tvrtke održana od strane kolega	41,2%	23,8%	11,7***

Taj rezultat ne ukazuje nužno na nepovoljniji položaj zaposlenih na određeno spram zaposlenih na neodređeno na istim radnim mjestima, odnosno o povredama zakonske odredbe o jednakim uvjetima rada bez obzira na vrstu ugovora o radu, ali govori da su zaposleni na određeno grupirani na radnim mjestima gdje je pristup usavršavanju rjeđi. Dakle, zaposleni na određeno rjeđe rade kod poslodavaca koji nude internu edukaciju od strane kolega, a čak i kad rade na mjestima gdje postoji plaćena edukacija, oni\_e ju rjeđe imaju priliku pohadati.

#### 4.2.3.1. Obrazovna i kvalifikacijska (ne) usklađenost

Osim što rjeđe imaju pristup usavršavanju na radnome mjestu, sudionici\_e zaposleni na određeno su se također rjeđe slagali s tvrdnjom: „U poslu koji obavljam mogu koristiti svoja znanja i vještine.“. Naime, petina sudionika\_ca zaposlenih na određeno ne

slaže se s navedenom tvrdnjom, dok se desetina sudionika\_ca zaposlenih na neodređeno izrazila na isti način. Razlika se pokazala statistički značajnom (Tablica 4.7), ali ne i u regresijskome modelu s kontrolnim varijablama značajki sudionika\_ca i organizacija u kojima rade (Prilog 4.5).

Jedan od mogućih razloga zašto zaposleni na svom radnome mjestu ne mogu koristiti svoja znanja i vještine jest neusklađenost njihova radnoga mjesta s postignutim stupnjem obrazovanja (vertikalna neusklađenost) i strukom, odnosno djelatnošću u kojoj rade (horizontalna neusklađenost).<sup>23</sup> Dosadašnja istraživanja daju oprečne nalaze o vezi između neusklađenosti (horizontalne ili vertikalne) i privremenog rada (ili rada na određeno). Rezultati istraživanja Eurograduate (European Commission, 2020) pokazuju da su diplomirani studenti i studentice koji su nezaposleni, ili su zaposleni na radnim mjestima ispod svoje obrazovne

23 U stranoj literaturi, termin za neusklađenost koji se koristi jest *mismatch*.

kvalifikacije (vertikalna neusklađenost), ili ispod obrazovne kvalifikacije i izvan struke (dvostruka neusklađenost), suočeni s deprecijacijom svojih stručnih vještina, te da zarađuju znatno manje od diplomiranih studenata i studentica koji su zaposleni na radnome mjestu koje odgovara njihovu stupnju i polju obrazovanja (struci). U Hrvatskoj je malo više od 40 posto diplomiranih studenata i studentica u takvoj situaciji (European Commission, 2020). No sam izvještaj ne dovodi u vezu vrstu ugovora o radu i horizontalnu, odnosno vertikalnu neusklađenost.

Somers i suradnici\_e (2018) u preglednom radu izdvajaju dva istraživanja koja govore u prilog tezi kako diplomirani studenti i studentice s privremenim ugovorima o radu imaju veću vjerojatnost raditi na poslovima

koji su neusklađeni s njihovim obrazovanjem, odnosno strukom nego stalno zaposleni (Wolbers, 2003; Boudarbat i Chernoff, 2012 u Sommers i sur., 2018). S druge strane, Robert (2014 u Sommers i sur., 2018) i Montt (2017) ne pronalaze utjecaj privremenih ugovora na vjerojatnost završavanja na takvim vrstama poslova. Slično zaključuje i izvještaj Europske komisije (2013). Ipak u navedenom izvještaju autori navode razlike između skupina zemalja s visokim, srednjim i niskim stupnjem neusklađenosti u populaciji zaposlenih. U skupini zemalja s visokim stupnjem neusklađenosti vjerojatnost za prekvalificiranost na radnome mjestu veća je kod zaposlenih na nepuno radno vrijeme ili putem privremenih ugovora nego što je to slučaj u zemljama sa srednjim ili niskim stupnjem neusklađenosti.

Tablica 4.10 Horizontalna i vertikalna neusklađenost s obzirom na vrstu ugovora

	Ugovor na neodređeno	Ugovor na određeno	Pearson's $\chi^2$
<b>Horizontalna neusklađenost</b>			
Ne radi u struci	31,3%	56,2%	23,1***
Radi u struci ili poslu bliskom struci	68,7%	43,8%	
<b>Vertikalna neusklađenost</b>			
Posao traži nižu razinu obrazovanja	19,4%	44,6%	28,6***
Posao traži istu ili višu razinu obrazovanja	80,6%	55,4%	

U Hrvatskoj, prema podacima koje ovdje analiziramo, sudionici\_e zaposleni na određeno imaju veće udjele rada na poslovima izvan struke (24,9 postotnih bodova razlike) i na poslovima s nižom razinom obrazovanja (2,2 postotna boda) od stalno zaposlenih sudionika\_ca (Tablica 4.10). Ta razlika potvrđena je i u regresijskome modelu, bez kontrolnih varijabli, kao i u modelu gdje je kontroliran utjecaj dobi, spola i obrazovanja sudionika\_ca, te sektora i veličine poduzeća u kojem rade, kao i prisutnost sindikata (Prilog 4.5). U oba modela, zaposleni na određeno imaju manje šanse od zaposlenih

na neodređeno raditi u struci ili na poslu bliskom struci, kao i raditi na poslu koji odgovara njihovoj razini obrazovanja ili zahtijeva višu razinu obrazovanja.

U kontekstu nalaza o rjeđem pristupu edukaciji i usavršavanju na radnome mjestu, možemo zaključiti da poslovi na određeno vrijeme nisu uvijek oni koji predstavljaju tzv. odskočnu dasku i koji omogućavaju karijerni napredak, već su mnogim osobama to jednostavno jedini dostupni poslovi. Ti nalazi govore i u prilog tezi da su privremeni poslovi (pa tako i rad na određeno) često

zamka, odnosno poslovi koji ne omogućavaju tranziciju u trajno zaposlenje nego vode u krugove privremene zaposlenosti – nezaposlenosti – privremene zaposlenosti (Booth i sur., 2002).<sup>24</sup> Iako naši nalazi ne mogu potvrditi ili opovrgnuti tu tezu jer nemamo podatke o radnim karijerama sudionika\_ca, veća prisutnost sudionika\_ca zaposlenih na određeno na poslovima koji ne omogućavaju edukaciju i usavršavanje, te ne odgovaraju njihovim obrazovnim i strukovnim kvalifikacijama, govore u prilog postojanju zasebnog segmenta tržišta rada. Drukčije rečeno, u segmentu učenja i napredovanja, zaposleni na određeno u Hrvatskoj imaju slabiji pristup „dobrim poslovima“, odnosno češće rade na poslovima koji im ne omogućuju napredovanje, na kojima se ne mogu usavršavati i koji čak niti ne odgovaraju razini obrazovanja i području za koje su se školovali.

#### 4.2.4. Sigurnost

Sigurnost radnoga mjesta jedan je od preduvjeta ostvarivanja sigurnosti i u drugim poljima života, poput stambene, obiteljske i financijske sigurnosti. U drugim konceptualizacijama kvalitete radnoga mjesta (poput, primjerice, dimenzija „Izgledi“ u Eurofound, 2017a) vrsta ugovora o radu često je važan indikator sigurnosti zaposlenja. Privremeno zaposleni imaju niže rezultate na dimenziji „Izgledi“ (Aleksynska, 2018) i češće brinu oko gubitka posla u usporedbi sa stalno zaposlenima (Green i sur., 2000; Clark i Postel-Vinay, 2009 u Aleksynska, 2018). Ovdje je sigurnost mjerena procjenom mogućnosti planiranja budućnosti i izvjesnosti prihoda, odnosno slaganjem s tvrdnjom „Posao koji radim omogućuje mi planiranje budućnosti i izvjesnost prihoda.“. U skladu s očekivanjima, sudionicima\_ama zaposlenima na neodređeno posao koji rade u većoj mjeri omogućuje planiranje budućnosti i izvjesnost prihoda – više od polovice (53,1 posto) od-

govorilo je potvrdno na ovu česticu u odnosu na 28,4 posto sudionika\_ca zaposlenih na određeno. Razlika u odgovorima na ovu tvrdnju statistički je značajna (Tablica 4.7), te je potvrđena i u regresijskome modelu uz kontrolu drugih kovarijata (Prilog 4.6).

#### 4.2.5. Glas na radnome mjestu

Glas na radnome mjestu predstavlja mogućnost da radnici\_e kolektivno (putem sindikata), ili individualno mogu utjecati na vlastite uvjete rada. U potpoglavlju 4.1.3 („Sindikati i rad na određeno“) vidjeli smo da su zaposleni na određeno rjeđe članovi i članice sindikata, ali i da rjeđe rade na radnim mjestima gdje su sindikati i/ili kolektivni ugovori uopće prisutni. Stoga je pretpostavka da vrsta ugovora o radu utječe na ovu dimenziju mjerena kroz slaganje s tvrdnjom: „Mogu utjecati na svoje uvjete rada sam\_a, putem svojih predstavnika ili sindikata.“ I „U slučaju povrede mojih radničkih prava mogao\_la bih potražiti i dobiti pomoć od sindikata.“. Razina slaganja s obje tvrdnje kod zaposlenih na određeno je statistički značajno niža, što ukazuje na to da su zaposleni na određeno slabije zaštićeni, odnosno imaju slabiji glas na radnome mjestu: i po pitanju utjecaja na svoje uvjete rada, kao i zaštite svojih radničkih prava putem sindikata (Tablica 4.7). Iako je vrsta ugovora za sebe statistički značajna odrednica rezultata na skali na ovim tvrdnjama, uz kontrolu drugih osobnih i organizacijskih značajki varijabli ona to prestaje biti. Čini se kako je prisutnost sindikata i kolektivnog ugovora, te u manjoj mjeri samo sindikata, na radnome mjestu presudna: zaposleni koji rade na radnim mjestima gdje postoje sindikati i kolektivni ugovori, bez obzira na vrstu ugovora, više se slažu s time da mogu utjecati na vlastite uvjete rada i, što je logično, u slučaju povrede svojih radničkih prava, dobiti pomoć od sindikata.

24 Na engleskom jeziku se za te različite scenarije, odnosno posljedice privremenih ugovora koriste termini *stepping stone* (odskočna daska) i *trap* (zamka).

#### 4.2.6. Radno vrijeme

Radno vrijeme, odnosno organizacija radnoga vremena, prekovremeni rad i ravnoteža radnoga i privatnoga života, važne su odrednice kvalitete zaposlenja, ali i kvalitete života. Kao što je ranije navedeno, u Eurofoundovom istraživanju kvalitete života (Eurofound, 2017b) upravo je kod zaposlenih na određeno vrijeme izraženija neravnoteža poslovnog i privatnog života. No, u ovom istraživanju takve razlike nisu pronađene. Sudionici\_e zaposleni na određeno i neodređeno slično procjenjuju utjecaj radnoga vremena na kvalitetu privatnoga života (mjereno tvrdnjom „Duljina, raspored i predvidivost mog radnoga vremena ne ometaju kvalitetu mog privatnoga života.“). Izostanak razlike potvrđen je i t-testom (Tablica 4.7), kao i u regresijskim modelima (Prilog 4.6).

Kako bismo detaljnije istražili razlike u radnom vremenu zaposlenih na određeno i neodređeno, osim slaganja s navedenom tvrdnjom, napravili smo i zasebnu analizu na drugom skupu podataka iz istraživanja “Radno vrijeme po mjeri čovjeka” iz 2019. godine, koje je u fokusu imalo upravo ovu dimenziju kvalitete zaposlenja<sup>25</sup>. Indikatori su bili duljina radnoga tjedna, vremena, rad nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom, smjenski rad, učestali prekovremeni rad, te rad izvan radnoga vremena (e-mailovi i telefonski pozivi), a izabrani su po uzoru na indikatore dimenzije kvalitete radnoga vremena u Eurofoundovom izvješčaju<sup>26</sup>, iako samo parcijalno, s obzirom na to da se upitnici razlikuju.

U Tablici 11 vidimo da se sudionici\_e zaposleni na neodređeno, za razliku od svih dosadašnjih dimenzija, prema nekim indikatorima nalaze u nepovoljnijoj poziciji od zaposlenih na određeno. I uz kontrolu ostalih kovarijata, zaposleni na određeno imaju manje šanse da su radili više od 50 sati tjedno i više od 10 sati dnevno na svom trenutnom radnome mjestu (Prilog 4.7). Ipak, s obzirom na to da pitanje nije bilo vremenski ograničeno, zaposleni na neodređeno, koji često dulje rade na trenutnom radnome mjestu, jednostavno su imali više prilike doživjeti taj prekovremeni rad od zaposlenih na određeno. S druge strane, zaposleni na određeno imaju veće šanse raditi nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom, bez obzira na ostale značajke tih radnika\_ca i organizacija u kojima rade. Smjenski rad, iako značajno veći kod zaposlenih na određeno, prilikom uvrštavanja u model s kontrolnim varijablama ispada neznajčan, odnosno u većoj mjeri određen drugim značajkama, a ne nužno vrstom ugovora.

25 Radi se o podacima istraživanja SSSH o radnome vremenu provedenog u rujnu 2019. godine na 1.004 ispitanika\_ca. Istraživanje je za Savez samostalnih sindikata Hrvatske provela agencija Hendaal uz potporu Zaklade Friedricha Eberta. Podaci su analizirani na jednak način, te su kontrolne varijable u regresijskim analizama konstruirane na podjednak način. Razlika je u kontrolnoj varijabli koja se odnosi na sindikaliziranost radnoga mjesta (koja ne uključuje prisutnost kolektivnih ugovora), te sezonski radnici\_e nisu izdvojeni kao zasebna kontrolna skupina.

26 Vidi Eurofound (2017a); Jaklin i Lucić (2020: 28–29).

Tablica 4.11 Neki aspekti radnoga vremena s obzirom na vrstu ugovora o radu

	Ugovor na neodređeno	Ugovor na određeno
Dugi radni tjedan (više od 50 sati)	50,6%	37,7%
Dugi radni dan (više od 10 sati)	59,1%	40,8%
Rad nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom	28,5%	39,9%
Smjenski rad	11,4 %	16,6 %
E-mailovi i telefonski pozivi izvan radnog vremena	68,4%	63,6%
Učestali prekovremeni rad (jednom ili više puta tjedno)	24,4 %	26,0 %

Izvor: Istraživanje SSSH o radnom vremenu (2019)

Značajne razlike nisu pronađene u radu u slobodno vrijeme i učestalom prekovremenu radu: više od 60 posto zaposlenih na određeno i neodređeno odgovora na e-mailove i telefonske pozive izvan svog radnoga vremena, a otprilike četvrtina ispitanika<sub>ca</sub> iz obje skupine radnika<sub>ca</sub> radi prekovremeno barem jedanput tjedno ili češće.

### 4.3. Zaključak

Kao i u međunarodnoj literaturi, i u ovoj analizi utvrđene su značajne razlike u kvaliteti zaposlenja između zaposlenih na određeno i neodređeno vrijeme. Temeljem čestica koje mjere subjektivnu procjenu uvjeta rada, zaposleni na određeno i neodređeno različito procjenjuju mogućnost korištenja vlastitih znanja i vještina na radnome mjestu (dimenzija „Učenje i napredovanje“), te mogućnost utjecaja na vlastite uvjete rada (dimenzija „Glas na radnome mjestu“). Snažna razlika, očekivano, prisutna je u dimenziji „Sigurnost“, gdje su zaposleni na određeno iskazali slabiju mogućnost planiranja budućnosti i izvjesnost prihoda.

Uzimajući u obzir i druge, objektivne pokazatelje u pojedinim dimenzijama, razlike su još izraženije, posebice u dimenzijama

„Dobra plaća“ i „Učenje i napredovanje“. Zaposleni na određeno imaju manje šanse nalaziti se u višim kategorijama primanja i manje šanse ostvarivati pravo na različite dodatke na plaću. Iako podjednako procjenjuju zadovoljstvo dobivenom edukacijom, zaposleni na određeno rjeđe imaju pristup plaćenju edukaciji, kao i internoj edukaciji na radnome mjestu. Osim toga, imaju veću vjerojatnost raditi izvan struke i da su prekvalificirani za posao koji rade. Također, iako se u subjektivnim procjenama na dimenzijama „Radno vrijeme“ i „Zaštita zdravlja“ ne razlikuju od stalno zaposlenih, zaposleni na određeno rjeđe imaju pristup sistematskim pregledima i češće rade nedjeljom, neradnim danima ili blagdanima, te u smjenama.

Ipak, važno je razjasniti da su pojedine opažene razlike rezultat kompozicijskog efekta, odnosno nepovoljnijih socio-demografskih značajki zaposlenih na određeno ili pak značajki organizacija u kojima rade. To je slučaj kod određenih indikatora dimenzije „Dobra plaća“ (ostvarivanje naknade za prijevoz i regresa), zaštita zdravlja (ostvarivanje prava na sistematske preglede) na obje tvrdnje u dimenziji „Glas na radnome mjestu“, smjenskoga rada („Radno vrijeme“),



te mogućnosti korištenja znanja i vještina na radnome mjestu i sudjelovanja u internoj edukaciji na poslu („Usavršavanje i napredovanje“). No bez obzira je li ugovor na određeno izravna odrednica niže kvalitete zaposlenja, ili je proizvod osobnih ili značajki organizacija u kojima takve osobe rade, nalazi istraživanja neumoljivo ukazuju da se zaposleni na određeno u Hrvatskoj nalaze u nepovoljnijoj situaciji na tržištu rada nego stalno zaposleni, posebice po pitanju plaće, sigurnosti zaposlenja, te mogućnosti usavršavanja i napredovanja.

Ipak, određena ograničenja ovoga istraživanja onemogućuju dalekosežnije zaključke. Istraživanje je neravnomjerno operacionaliziralo pojedine dimenzije, te su posljedično analize pojedinih dimenzija znatno iscrpnije (primjerice, dobra plaća i usavršavanje i napredovanje) od drugih. Posebno je bila zaključna dimenzija zaštite zdravlja koja se većinom sastojala od samoprocjena, dok bi veći broj mjerljivih aspekata (pogotovu objektivnih pokazatelja) omogućio detaljniju analizu razlika na toj dimenziji. Također, u upitniku nedostaje informacija o radnim karijerama sudionika\_ca koja bi također mogla razjasniti pojedine razlike, ponajprije radi li se o sudionicima\_ama s prvim ugovorom na određeno ili onima s duljom radnom karijerom u privremenim i povremenim oblicima rada. Iako se nejednaki uvjeti rada zaposlenih na određeno i neodređeno, suprotno zakonskoj odredbi, naziru iz nalaza ovoga istraživanja (posebice kod razlika koje opstaju uz kontrolu drugih varijabli), buduća istraživanja trebala bi eksplicitnije usmjeriti prema propitkivanju razlika između zaposlenih na određeno i neodređeno na istim radnim mjestima.

Bez obzira na navedena ograničenja, ova analiza pridonosi razumijevanju uvjeta rada i kvalitete zaposlenja osoba koje rade na određeno u Hrvatskoj. Ako uzmemo sve nalaze u obzir, čak i kad zaposleni na određeno ne smatraju da je njihova situacija značajno lošija, češće se nalaze na „lošijim”

radnim mjestima nego zaposleni na neodređeno. Nastavno na nalaze Matković (2013) i Tomić (2020), koji su okarakterizirali tržište rada u Hrvatskoj kao „fleksibilnost na periferiji” (odnosno zaposlene na određeno kao mlade, slabije obrazovane i niskokvalificirane radnike i radnice), ovo istraživanje ukazuje kako su poslovi na kojima rade u većoj mjeri nesindikalizirani, niže plaćeni i s nižim stupnjem beneficija, onemogućavajući edukaciju i usavršavanje, a zaposleni na određeno imaju veće šanse raditi na radnim mjestima ispod svoje razine obrazovanja ili izvan struke. Time se upotpunjuje negativna slika rada na određeno u Hrvatskoj, što je posebice zabrinjavajuće ako uzmemo u obzir da se Hrvatska nalazi pri vrhu zemalja Europske unije po zastupljenosti rada na određeno.

## LITERATURA:

- Aleksynska, M. (2018). Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722–735. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2018.07.004>
- Bagić, D. (2010). *Sustav industrijskih odnosa u Republici Hrvatskoj: Hrvatski sindikati između društvene integracije i tržišnog sukoba* [doktorska disertacija, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu]. [http://darhiv.ffzg.unizg.hr/id/eprint/1868/1/539697.Dragan\\_Bagic\\_disertacija\\_final.pdf](http://darhiv.ffzg.unizg.hr/id/eprint/1868/1/539697.Dragan_Bagic_disertacija_final.pdf)
- Barbieri, P. i Scherer, S. (2009) Labour Market Flexibilization and its Consequences in Italy. *European Sociological Review*, 25(6): 677–692. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp009>
- Booth, A. L., Francesconi, M. i Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, 112(480), F189–F213. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>
- Butković, H. i Samardžija, V. (2016). Non-standard work in Croatia since the outbreak of the crisis: Challenges and responses in selected sectors. *SEER*, 19(1), 5–22. <https://doi.org/10.5771/1435-2869-2016-1-5>
- Butković, H. i Samardžija, V. (2019). *Digitalna transformacija tržišta rada u Hrvatskoj*. Institut za razvoj i međunarodne odnose - IRMO. <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2019/04/Digitalna-transformacija-7-4-19-I.pdf>
- Chadi, A. i Hetschko, C. (2016). Flexibilization without hesitation? Temporary contracts and job satisfaction. *Oxford Economic Papers*, 68(1), 217–237. <https://doi.org/10.1093/oep/gpv053>
- da Silva, A. D. i Turrini, A. (2015). *Precarious and less well-paid? Wage differences between permanent and fixed-term contracts across the EU* (IZA Policy Paper, No. 105). Institute for the Study of Labor – IZA. <https://www.iza.org/publications/pp/105/precarious-and-less-well-paid-wage-differences-between-permanent-and-fixed-term-contracts-across-the-eu>
- DZS (2019, 20. veljače). Prosječne mjesečne neto i bruto plaće zaposlenih za prosinac 2018. [Priopćenje]. [https://www.dzs.hr/Hrv\\_Eng/publication/2018/09-01-01\\_12\\_2018.htm](https://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2018/09-01-01_12_2018.htm)
- DZS (2020). Rezultati ankete o radnoj snazi Hrvatska 2018. – Europa 2018. Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.
- Eurofound (2017a). *Sixth European working conditions survey: Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)
- Eurofound (2017b). *European Quality of Life Survey 2016: Quality of life, quality of public services, and quality of society*. Publications Office of the European Union. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1733en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1733en.pdf)
- European Commission. (2013). *Chapter 6: The Skill Mismatch Challenge in Europe* (Commission staff working document – Employment and Social Developments in Europe 2012). European Commission. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%205571%202013%20ADD%209/EN/pdf>
- European Commission. (2020). *Eurograduate pilot study: key findings*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2766/319062>
- Eurostat (2022a). Part-time employment and temporary contracts – annual data [lfsi\_pt\_a]. [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_pt\\_a&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_pt_a&lang=en)
- Eurostat (2022b). Temporary employees by sex, age and educational attainment level (1 000) [lfsa\_etgaed]. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_etgaed&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_etgaed&lang=en)

- Eurostat (2022c). Employment by educational attainment level – annual data [lfsi\_educ\_a]. [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi\\_educ\\_a&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_educ_a&lang=en)
- Helbling L. i Kanji, S. (2018). Job Insecurity: Differential Effects of Subjective and Objective Measures on Life Satisfaction Trajectories of Workers Aged 27-30 in Germany. *Soc Indic Res.*, 137(3), 1145–1162. <https://doi.org/10.1007/s11205-017-1635-z>
- Hyman, R. (2001). *Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society*. Sage Publications.
- Hyman, R. i Gumbrell-McCormick, R. (2017). Resisting labour market insecurity: Old and new actors, rivals or allies? *Journal of Industrial Relations*, 59(4), 538–561. <https://doi.org/10.1177/0022185617714423>
- Jaklin, K. (2020). Radnička participacija u dječjim vrtićima. U Ivšić, I. i Jaklin, K. (ur.), *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (str. 138-157). Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske. Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske – SOMK. <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/932/1/Raditi%20u%20odje%C4%8Djim%20vrti%C4%87ima.pdf>
- Jaklin, K. i Lucić, M. (2020). Dimenzije kvalitete zaposlenja u dječjim vrtićima i u javnom sektoru Hrvatske. U Ivšić, I. i Jaklin, K. (ur.), *Raditi u dječjim vrtićima: rezultati istraživanja uvjeta rada u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju* (str. 26-33). Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske. Sindikat obrazovanja, medija i kulture Hrvatske – SOMK. <http://idiprints.knjiznica.idi.hr/932/1/Raditi%20u%20odje%C4%8Djim%20vrti%C4%87ima.pdf>
- Keune, M. i Pedaci, M. (2020). Trade union strategies against precarious work: Common trends and sectoral divergence in the EU. *European Journal of Industrial Relations*, 26(2), 139–155. <https://doi.org/10.1177/0959680119827182>
- Lindbeck, A. i Snower, D. (2002). *The Insider-outsider Theory: A Survey* (IZA Discussion Paper 534). Institute of Labor Economics - IZA. <https://docs.iza.org/dp534.pdf>
- Martínez Lucio, M., Marino, S. i Connolly, H. (2017). Organising as a strategy to reach precarious and marginalised workers. A review of debates on the role of the political dimension and the dilemmas of representation and solidarity. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 31–46. <https://doi.org/10.1177/1024258916677880>
- Matković, T. (2013). Flexicurity through normalization? Changes in scope, composition, and conditions in temporary employment in Croatia. U Koch, M. i Fritz, M. (ur.), *Non-Standard Employment in Europe: Paradigms, Prevalence and Policy Responses* (str. 84–102). Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9781137267160>
- Matković, T. i Ostojić, J. (2019). Tko što radi sada? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj 2007–2018. U Puljiz, V. (ur.), *Socijalno-demografska reprodukcija Hrvatske* (str. 191-220). Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo. <https://tripalo.hr/wp-content/uploads/2020/01/Socijalno-demografska-reprodukcija-Hrvatske-171-234.pdf>
- Montt, G. (2017). Field-of-study mismatch and overqualification: labour market correlates and their wage penalty. *IZA Journal of Labor Economics*, 6(2). <https://doi.org/10.1186/s40172-016-0052-x>
- Rueda, D. (2005). Insider–outsider politics in industrialized democracies: the challenge to social democratic parties. *American Political Science Review*. 99(1), 61–74. <https://doi.org/10.1017/S000305540505149X>

Somers, M., Cabus, S., Groot, W. i Maassenvandenbrink, H. (2018). Horizontal mismatch between employment and field of education: evidence from a systematic literature review. *Journal of Economic Surveys*, 33(2), 567–603. <https://doi.org/10.1111/joes.12271>

SSSH (2018). *Rad po mjeri čovjeka. Savez samostalnih sindikata Hrvatske*. [http://www.sssh.hr/upload\\_data/site\\_files/rad-po-mjeri\\_brosura.pdf](http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/rad-po-mjeri_brosura.pdf)

SSSH (2019). *Istraživanje SSSH o radnom vremenu. Savez samostalnih sindikata Hrvatske*. [http://www.sssh.hr/upload\\_data/site\\_files/2225606810385627721492914119\\_istrazivanje-sssh-o-radnom-vremenu-2019.pdf](http://www.sssh.hr/upload_data/site_files/2225606810385627721492914119_istrazivanje-sssh-o-radnom-vremenu-2019.pdf)

Šverko, B. i Galić, Z. (2009). Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. U Franičević, V. i Puljiz, V. (ur.), *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti* (str. 197–223). Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo. <https://tripalo.hr/knjige/rad/o8%20Sverko.indd.pdf>

Tomić, I. (2020). Employment protection reforms and labour market outcomes in the aftermath of the recession: Evidence from Croatia. *Public Sector Economics*, 44(1), 3–39. <https://doi.org/10.3326/pse.44.1.1>

UNECE. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment. A Statistical Framework*. UN. [https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE\\_CES\\_40.pdf](https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECE_CES_40.pdf)

## ZAKONI I PRAVILNICI:

Pravilnik o izmjenama i dopunama Pravilnika o porezu na dohodak. Narodne novine 10/17, 128/17, 106/18, 1/19 i 80/2019.

Zakon o obavljanju studentskih poslova. Narodne novine 96/18, 16/20.

Zakon o obveznim odnosima. Narodne novine 35/05, 41/08, 125/11, 78/15, 29/18.

Zakon o radu. Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19.

## Prilog 4.1 Prikaz uzorka po temeljenim kategorijama analize (N)

	Zaposleni na neodređeno	Zaposleni na određeno	Ostali oblici zapošljavanja
<i>Spol</i>			
Muškarci	152	59	37
Žene	132	71	49
<i>Dob</i>			
do 30 godina	32	48	59
30 do 50 godina	165	58	19
50 godina i više	87	24	8
<i>Obrazovanje</i>			
Završena srednja škola ili niže	156	83	43
Završena viša škola ili fakultet	128	47	42
<i>Sektor/veličina</i>			
Javni sektor	111	35	20
Neprofitni sektor i drugo	13	12	8
Privatni sektor do 10 zaposlenih	42	27	20
Privatni sektor 11-50	36	23	14
Privatni sektor 51-250	37	16	8
Privatni sektor Više od 250	45	17	16
<i>Prisutnost sindikata i KU</i>			
Nema sindikata ni KU	112	78	61
Postoji i sindikat i KU	124	21	8
Samo sindikat	23	15	13
Samo KU	25	16	4
<b>UKUPNO</b>	<b>284</b>	<b>130</b>	<b>86</b>

## Prilog 4.2 Odrednice rada na određeno u privatnom sektoru –rezultati logističke regresije

	Omjer šansi	CI95	
<b>Spol</b> (ref. muškarci)			
Žene	1,13	0,65	1,97
<b>Dob</b> (ref. do 30 godina)			
30 do 50 godina	0,41*	0,21	0,83
50 godina i više	0,41*	0,18	0,93
<b>Obrazovanje</b> (ref. završena srednja škola ili niže)			
Završena viša škola ili fakultet	0,82	0,46	1,48
<b>Veličina poduzeća</b> (ref. do 10 zaposlenih)			
Privatni sektor 11-50	1,16	0,56	2,45
Privatni sektor 51-250	0,87	0,38	1,97
Privatni sektor Više od 250	0,92	0,40	2,14
<b>Prisutnost sindikata i KU</b> (ref. nema sindikata ni KU)			
Postoji i sindikat i KU	0,37	0,14	1,01
Samo sindikat	0,74	0,27	2,04
Samo KU	1,23	0,52	2,91
<b>N</b>		243	
<b>R<sup>2</sup></b>		0,05	

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Bilješka: prilikom interpretacija omjera šansi iznos manji od 1 označava negativan omjer šansi u odnosu na referentnu kategoriju, dok iznosi iznad 1 pozitivan omjer šansi.

Prilog 4.3 Regresijske analize indikatora dimenzije „Dobra plaća“ s obzirom na vrstu ugovora, karakteristike sudionika\_ca i organizacija u kojima rade

		Zadovoljan_na sam plaćom koju primam za svoj rad.	Mjesečna plaća (1-4)	Plaćeni prekovremeni sati	Subvencionirani / povoljniji obrok	Naknada za prijevoz	Božićnica	Uskrsnica	Regres za godišnji
Model 1	<b>Vrsta ugovora</b> (ref. ugovor na neodređeno)								
	Ugovor na određeno	-0,23	0,28***	0,87	1,50	0,42***	0,20***	0,37***	0,31***
	<b>R<sup>2</sup></b>	0,01	0,04	0,00	0,01	0,03	0,1	0,03	0,05
Model 2	<b>Vrsta ugovora</b> (ref. ugovor na neodređeno)								
	Ugovor na određeno	-0,23	0,30***	0,96	1,50	0,68	0,32***	0,51*	0,63
	<b>Spol</b> (ref. muškarci)								
	Žene	0,04	0,29***	0,81	0,76	0,67	0,82	0,70	0,81
	<b>Dob</b> (ref. do 30 godina)								
	30 do 50 godina	0,01	1,24	0,91	0,41*	1,07	0,73	0,74	2,01*
	50 godina i više	0,08	1,39	0,79	0,92	1,16	0,41*	0,69	1,82
	<b>Obrazovanje</b> (ref. završena srednja škola ili niže)								
	Završena viša škola ili fakultet	0,26*	4,52***	0,85	0,94	1,11	0,99	0,73	1,40
	<b>Sektor/veličina</b> (ref. javni sektor)								
	Neprofitni sektor i drugo	-0,05	0,80	1,24	0,75	1,26	2,18	2,64	0,41
	Privatni sektor do 10 zaposlenih	0,16	0,29***	1,29	0,89	0,52	1,10	2,60*	0,40*
	Privatni sektor 11-50	-0,26	0,57	2,02	1,05	1,29	0,70	3,48**	0,42*
	Privatni sektor 51-250	-0,34	0,48*	2,36*	2,17	1,32	1,42	4,24***	0,29**
	Privatni sektor Više od 250	-0,08	1,02	2,09*	2,65**	2,17	1,10	3,48***	0,60
	<b>Prisutnost sindikata i KU</b> (ref. nema sindikata ni KU)								
	Postoji i sindikat i KU	0,08	1,25	3,20***	2,83**	3,00**	14,62***	6,60***	6,98***
	Samo sindikat	0,21	0,56	1,44	1,15	1,50	1,72	2,60*	1,65
	Samo KU	0,38	1,08	0,74	1,43	3,16*	2,49*	1,11	1,84
	<b>Sezonski rad</b> (ref. ne)								
Da	0,16	1,73	1,97	3,13*	0,38*	0,11**	0,44	0,38	
<b>Regresijski model</b>	OLS	Ologit	logit	logit	logit	logit	logit	logit	
<b>N</b>	414	387	414	414	414	414	414	414	
<b>R<sup>2</sup></b>	0,05	0,15	0,05	0,09	0,13	0,27	0,13	0,27	

\*p&lt;0,05; \*\*p&lt;0,01; \*\*\*p&lt;0,001

Bilješka: u linearnim regresijama (OLS) prikazani su regresijski koeficijenti, a u ordinalnoj (Ologit) i binominalnim (logit) logističkim regresijama prikazani su omjeri šansa.

**Prilog 4.4 Regresijske analize indikatora dimenzije „Zaštita zdravlja“ s obzirom na vrstu ugovora, karakteristike sudionika\_ca i organizacija u kojima rade**

		Posao koji radim ne ugrožava moje mentalno ni fizičko zdravlje.	Sistematski pregled.	Radna klima u tvrtki u kojoj radim je dobra.	Kolege na istoj razini se međusobno odnose s poštovanjem.	Nadređeni prema zaposlenicima postupaju pravedno i s poštovanjem.
Model 1	<b>Vrsta ugovora</b> (ref. ugovor na neodređeno)					
	Ugovor na određeno	-0,07	0,37***	-0,04	-0,05	-0,10
	<b>R<sup>2</sup></b>	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00
Model 2	<b>Vrsta ugovora</b> (ref. ugovor na neodređeno)					
	Ugovor na određeno	0,03	0,60	0,06	0,05	-0,07
	<b>Spol</b> (ref. muškarci)					
	Žene	0,18	0,62*	0,20	0,15	0,16
	<b>Dob</b> (ref. do 30 godina)					
	30 do 50 godina	0,02	1,48	0,15	0,12	0,03
	50 godina i više	0,31	1,54	0,23	0,30	0,28
	<b>Obrazovanje</b> (ref. završena srednja škola ili niže)					
	Završena viša škola ili fakultet	0,12	0,98	-0,03	0,17	0,33*
	<b>Sektor/veličina</b> (ref. javni sektor)					
	Neprofitni sektor i drugo	-0,13	0,73	0,01	-0,11	0,27
	Privatni sektor do 10 zaposlenih	0,27	0,19***	0,54*	0,33	0,42
	Privatni sektor 11-50	0,06	0,50	-0,31	0,10	-0,22
	Privatni sektor 51-250	-0,02	0,55	-0,19	-0,001	-0,21
	Privatni sektor Više od 250	-0,30	1,51	-0,05	0,12	-0,22
	<b>Prisutnost sindikata i KU</b> (ref. nema sindikata ni KU)					
	Postoji i sindikat i KU	0,17	2,43**	-0,05	0,17	-0,10
	Samo sindikat	-0,09	0,75	-0,12	0,12	0,15
	Samo KU	-0,12	1,40	0,10	0,09	0,14
	<b>Sezonski rad</b> (ref. ne)					
Da	-0,15	0,79	-0,46	-0,09	-0,23	
<b>Regresijski model</b>	OLS	logit	OLS	OLS	OLS	
<b>N</b>	414	414	414	414	414	
<b>R<sup>2</sup></b>	0,04	0,16	0,07	0,03	0,06	

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Bilješka: u linearnim regresijama (OLS) prikazani su regresijski koeficijenti, a u binominalnim (logit) logističkim regresijama omjeri šansa.



**Prilog 4.5 Regresijske analize indikatora dimenzije „Učenje i napredovanje“ s obzirom na vrstu ugovora, karakteristike sudionika\_ca i organizacija u kojima rade**

		U poslu koji obavljam mogu koristiti svoja znanja i vještina.	Mogu napredovati u hijerarhiji tvrtke u kojoj radim ili na drugi način biti nagrađen_a za svoj rad.	Zadovoljan_a sam edukacijom koju dobivam.	Plaćena edukacija/usavršavanje	Edukacija unutar tvrtke održana od strane kolega	Vertikalna neusklađenost	Horizontalna neusklađenost
Model 1	<b>Vrsta ugovora</b> (ref. ugovor na neodređeno)							
	Ugovor na određeno	-0,48***	-0,23	-0,22	0,27***	0,45***	0,30***	0,36***
	<b>R<sup>2</sup></b>	0,04	0,01	0,01	0,05	0,02	0,06	0,04
Model 2	<b>Vrsta ugovora</b> (ref. ugovor na neodređeno)							
	Ugovor na određeno	-0,35	-0,30	-0,12	0,34***	0,62	0,39***	0,43**
	<b>Spol</b> (ref. muškarci)							
	Žene	0,13	0,01	0,19	1,03	0,93	0,57*	1,03
	<b>Dob</b> (ref. do 30 godina)							
	30 do 50 godina	0,09	-0,41*	0,16	1,02	1,08	1,35	0,48
	50 godina i više	0,41*	-0,56**	0,18	0,99	1,01	1,25	0,53
	<b>Obrazovanje</b> (ref. završena srednja škola ili niže)							
	Završena viša škola ili fakultet	0,31**	0,40**	0,25	1,86**	1,27	0,77	2,82***
	<b>Sektor/veličina</b> (ref. javni sektor)							
	Neprofitni sektor i drugo	-0,60*	0,44	-0,01	0,70	0,28*	1,27	0,44
	Privatni sektor do 10 zaposlenih	-0,25	0,45	0,03	0,41*	0,41*	0,74	0,41*
	Privatni sektor 11-50	-0,76***	0,01	-0,61**	0,39*	0,51	0,54	0,52
	Privatni sektor 51-250	-0,33	0,18	-0,49*	0,89	0,76	0,71	0,45*
	Privatni sektor Više od 250	-0,47**	0,21	-0,17	1,28	0,94	0,53	0,36**
	<b>Prisutnost sindikata i KU</b> (ref. nema sindikata ni KU)							
	Postoji i sindikat i KU	0,01	0,37	0,22	1,47	1,90*	2,83***	2,17*
	Samo sindikat	-0,06	0,28	0,02	0,39	1,03	1,85	0,96
	Samo KU	-0,11	0,43	0,27	1,23	0,93	1,66	1,07
	<b>Sezonski rad</b> (ref. ne)							
Da	0,13	0,05	0,13	0,91	0,92	0,82	0,48	
<b>Regresijski model</b>								
	OLS	OLS	OLS	logit	logit	logit	logit	
<b>N</b>	414	414	414	414	414	414	414	
<b>R<sup>2</sup></b>	0,14	0,07	0,07	0,13	0,09	0,12	0,17	

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Bilješka: u linearnim regresijama (OLS) prikazani su regresijski koeficijenti, a u binominalnim (logit) logističkim regresijama omjeri šansa.

Prilog 4.6 Regresijske analize indikatora dimenzije „Sigurnost“, „Glas na radnom mjestu“ i „Radno vrijeme“ s obzirom na vrstu ugovora, karakteristike sudionika\_ca i organizacija u kojima rade

		Sigurnost	Glas na radnom mjestu		Radno vrijeme
		Posao koji radim mi omogućuje planiranje budućnosti i izvjesnost prihoda.	Mogu utjecati na svoje uvjete rada sam, putem predstavnika ili sindikata.	U slučaju kršenja mojih radničkih prava mogao_1a bih potražiti i dobiti pomoć od sindikata.	Duljina, raspored i predvidivost mog radnog vremena ne ometaju kvalitetu mog privatnog života.
Model 1	<i>Vrsta ugovora</i> (ref. ugovor na neodređeno)				
	Ugovor na određeno	-0,80***	-0,28*	-0,44**	-0,18
	<i>R<sup>2</sup></i>	0,08	0,01	0,02	0,00
Model 2	<i>Vrsta ugovora</i> (ref. ugovor na neodređeno)				
	Ugovor na određeno	-0,72***	-0,18	-0,17	0,07
	<i>Spol</i> (ref. muškarci)				
	Žene	-0,10	-0,02	0,04	0,04
	<i>Dob</i> (ref. do 30 godina)				
	30 do 50 godina	-0,19	-0,22	-0,33	0,23
	50 godina i više	0,03	0,18	-0,19	0,38
	<i>Obrazovanje</i> (ref. završena srednja škola ili niže)				
	Završena viša škola ili fakultet	0,47***	0,26	0,23	-0,06
	<i>Sektor/veličina</i> (ref. javni sektor)				
	Neprofitni sektor i drugo	-0,23	0,17	0,06	-0,63*
	Privatni sektor do 10 zaposlenih	-0,29	0,56*	0,24	-0,39
	Privatni sektor 11-50	-0,46*	0,12	0,22	-0,33
	Privatni sektor 51-250	-0,37	0,23	0,21	-0,63**
	Privatni sektor Više od 250	-0,25	-0,14	-0,01	-0,59**
	<i>Prisutnost sindikata i KU</i> (ref. nema sindikata ni KU)				
	Postoji i sindikat i KU	0,25	0,69***	1,45***	0,20
	Samo sindikat	0,06	0,40	0,84**	0,01
	Samo KU	-0,08	0,20	0,34	0,18
	<i>Sezonski rad</i> (ref. ne)				
Da	0,27	0,17	0,06	-0,36	
<i>Regresijski model</i>					
OLS	OLS	OLS	OLS	OLS	
<i>N</i>	414	414	414	414	
<i>R<sup>2</sup></i>	0,17	0,09	0,20	0,07	

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Bilješka: u tablici su prikazani regresijski koeficijenti

Prilog 4.7 Regresijske analize indikatora dimenzije „Radno vrijeme“ s obzirom na vrstu ugovora, karakteristike sudionika\_ca i organizacija u kojima rade – istraživanje „Radno vrijeme po mjeri čovjeka“ (2019)

		Dugi radni tjedan (više od 50 sati)	Dugi radni dani (više od 10 sati)	Rad nedjeljom, blagdanom ili neradnim danom	Smjenski rad	E-mailovi i telefonski pozivi izvan radnog vremena	Učestali prekovremeni rad (jednom ili više puta tjedno)
Model 1	<i>Vrsta ugovora</i> (ref. ugovor na neodređeno)						
	Ugovor na određeno	0,59***	0,48***	1,67**	1,55**	0,81	1,09
	<i>R<sup>2</sup></i>	0,01	0,02	0,01	0,01	0,00	1,98e-4
Model 2	<i>Vrsta ugovora</i> (ref. ugovor na neodređeno)						
	Ugovor na određeno	0,56***	0,51***	1,60**	1,44	0,84	1,02
	<i>Spol</i> (ref. muškarci)						
	Žene	0,46***	0,41***	0,67**	1,02	0,67**	0,65**
	<i>Dob</i> (ref. do 30 godina)						
	30 do 50 godina	0,86	1,27	0,73	0,92	0,82	0,84
	50 godina i više	0,50**	0,97	0,57*	0,47*	0,72	1,31
	<i>Obrazovanje</i> (ref. završena srednja škola ili niže)						
	Završena viša škola ili fakultet	0,83	1,22	0,36***	0,68	1,92***	0,85
	<i>Sektor/veličina</i> (ref. javni sektor)						
	Neprofitni sektor i drugo	2,06	1,36	0,69	1,43e-7	8,39**	1,40
	Privatni sektor do 10 zaposlenih	1,04	0,79	0,48*	0,39	1,56	1,68
	Privatni sektor 11-50	1,81*	1,37	0,73	1,19*	1,28	2,72***
	Privatni sektor 51-250	2,45***	1,57	0,84	0,69	0,70	1,99**
	Privatni sektor Više od 250	1,60*	1,20	1,84*	1,05	0,76	2,58***
<i>Prisutnost sindikata</i> (ref. nema sindikata)							
Postoji sindikat	1,56**	1,17	1,13	1,21	1,27	0,98	
<i>Regresijski model</i>	logit	logit	logit	logit	logit	logit	
<i>N</i>	1004	1004	1004	1004	868	1004	
<i>R<sup>2</sup></i>	0,07	0,06	0,08	0,05	0,05	0,05	

$p < 0,1$ ; \* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Bilješka: U tablici su prikazani omjeri šansa.

# 5. ISTRAŽIVANJE ISKUSTVA RADA NA ODREĐENO U HRVATSKOJ: (NE)JEDNAKOSTI POSTUPANJA I PERSPEKTIVE RADNIKA\_CA

*Katarina Jaklin i Teo Matković*

## 5.1. Uvod

Postojeća istraživanja u Hrvatskoj ostavila su više nepoznanica o strukturi, iskustvu i položaju zaposlenih na određeno vrijeme. Stoga smo u sklopu projekta „Rad po mjeri čovjeka“ proveli i izvorno istraživanje kojim bismo upotpunili postojeće spoznaje.

- > Prvo, zanimalo nas je utvrditi pojavnost rada na određeno u kontekstu karijere i razlike među generacijama u ovome iskustvu.
- > Drugo, htjeli smo istražiti pojavnosti različitih oblika rada na određeno s obzirom na razloge njihova ugovaranja, odnosno koliko su učestali, te razlikuju li se u svojim perspektivama i ishodima. Ovdje smo ujedno željeli istražiti i pojavnost navođenja razloga i produžavanja ugovora u praksi, s obzirom na to da je oboje obuhvaćeno zakonskim odredbama. Pri tome smo pokušali procijeniti jesu li se prakse razlikovale kroz vrijeme s obzirom na važeću zakonsku regulaciju rada na određeno.
- > Treće, željeli smo istražiti iskustvo nejednakog postupanja i diskriminacije prema zaposlenima na određeno, koje smo dotaknuli u prethodnom poglavlju, ali ovom

smo prigodom eksplicitno tražili komparativnu procjenu od strane samih radnika\_ca, usporedno s drugim radnicima\_ama koji obavljaju slične ili iste poslove u organizaciji. Ovdje smo usporedili i pojavnost iskustva (samo)izrabljujućih radnih praksi i psihosocijalne marginalizacije zaposlenih na određeno i neodređeno, kao i njihovu trajnost kod osoba koje su rad kod poslodavca počele ugovorom na određeno.

- > Četvrto, htjeli smo utvrditi je li pojavnost, širina ili dubina negativnog učinka rada na važne aspekte privatnog života izraženija kod zaposlenih na određeno nego kod zaposlenih na neodređeno, te jesu li te razlike postojane i kad se u obzir uzme demografski profil radnika\_ca i radnoga mjesta na kojemu rade.
- > Konačno, pragmatično smo propitali sudionike\_ce istraživanja o mogućim intervencijama u radno zakonodavstvo i politike tržišta rada kojima bi se mogao poboljšati položaj zaposlenih na određeno, a na tragu sindikalnih razmatranja izloženih u poglavlju 3.

U tu je svrhu Institut za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ) dizajnirao, te uz angažman agencije Valicon proveo istraži-

vanje o iskustvu rada na određeno vrijeme, koje je obuhvatilo upravo ove teme. Anкета je implementirana kao dodatak Programa međunarodnog društvenog istraživanja (ISSP). Istraživanje je provedeno metodom CAPI (*Computer-Assisted Personal Interviewing*), u modalitetu osobnog intervjua na kućnoj adresi, tijekom lipnja i srpnja 2021. godine na nacionalno reprezentativnom uzorku od 1.000 sudionika\_ca<sup>27</sup>. U segmentu istraživanja koji je tematizirao rad na određeno vrijeme (osobe s iskustvom rada starije od 18 godina i mlađe od 65 godina) sudjelovala su ukupno 764 sudionika\_ca. U tom je skupu 368 (48 posto) sudionika\_ca imalo iskustvo rada na određeno, od čega je 88 (12 posto) radilo na određeno u vrijeme istraživanja. U nastavku ćemo prikazati njihova iskustva vezana uz ranije istaknute teme.

## 5.2. Iskustvo rada na određeno kao generacijsko iskustvo

Kao što je prikazano u drugom poglavlju, raširenost rada na određeno u Hrvatskoj nije konstantna, već tijekom tranzicije i posttranzicije možemo pratiti razdoblja izraženijeg širenja rada na određeno. To širenje kroz protekla desetljeća povezano je sa socio-ekonomskim transformacijama i šokovima koji su se u Hrvatskoj dogodili ili se na Hrvatsku odrazili, ali i s izmjenama Zakona o radu koje su dosad, u većoj ili manjoj mjeri, išle u smjeru fleksibilizacije tržišta rada (Matković i Šošić, 2007; Butković i Samarđžija, 2018; Matković i Ostojić, 2019; Tomić, 2020). Stoga je i očekivano da osobno iskustvo rada na određeno nije u jednakoj mjeri prisutno u cjelokupnoj radnoj populaciji, već je ono generacijski obilježeno. U tu svrhu sudionici\_e istraživanja su grupirani u skupine prema razdoblju u kojem su ušli na tržište rada (završili školovanje), te su u Tablici 5.1 prikazani s obzirom na njihovo biografsko (ne)iskustvo rada na određeno.

Tablica 5.1 Učestalost iskustva rada na određeno u različitim generacijama

	Iskustvo rada na određeno			Ukupno (N)
	Trenutno zaposleni na određeno	Prethodno iskustvo rada na određeno	Bez iskustva rada na određeno	
<i>Ulazak na tržište rada</i>				
Prije 1980.	2,2 %	13,0 %	84,8 %	46
1980. – 1989.	3,7 %	33,3 %	63,0 %	108
1990. – 1995.	4,8 %	33,7 %	61,4 %	83
1996. – 2003.	8,3 %	46,7 %	45,0 %	120
2004. – 2008.	9,5 %	49,2 %	41,3 %	63
2009. – 2014.	14,9 %	45,9 %	39,2 %	74
Od 2015. nadalje	35,4 %	41,5 %	23,2 %	82
<b>Ukupno (N)</b>	<b>65</b>	<b>225</b>	<b>286</b>	<b>576</b>

27 Detaljan opis istraživanja, upitnik i izvorni podaci za sekundarnu analizu pohranjeni su i trajno dostupni pri Hrvatskom arhivu podataka za društvene znanosti (CROSSDA), (<https://www.crossda.hr/>).

Skupine u prikazu određene su s obzirom na zakonske i druge promjene u Hrvatskoj koje su utjecale na tržište rada. Razdoblje od 1980-ih godina u Jugoslaviji, pa tako i u Hrvatskoj, obilježeno je ekonomskom krizom, mjerama štednje, rastom nezaposlenosti i sve većim brojem radničkih štrajkova, te drukčijim ekonomskim kontekstom nego što je to bilo razdoblje prije 1980. godine (Woodward, 2005; Cvek i sur., 2019: 41-46). Razdoblje 1990-ih godina razdijeljeno je u dvije epizode. Rane 1990-e karakterizirala su ratna događanja, kao i početne faze pretvorbe i privatizacije, a kao razdjelnica je odabrana 1996. godina kada je stupio na snagu prvi Zakon o radu u Hrvatskoj (NN 38/1995). Godine 2003. slijedile su izmjenne Zakona o radu (NN 114/2003) kojima su ublaženi uvjeti za zapošljavanje na određeno, odnosno ukinuto je eksplicitno navođenje mogućih razloga zapošljavanja na određeno. Razdoblje od 2004. do 2008. godine obilježili su gospodarski rast i niske stope nezaposlenosti, nakon čega je slijedila ekonomska kriza, odnosno recesija koja je započela 2008. godine, te je imala snažne implikacije na tržište rada. Sljedeće razdoblje, od 2009. do 2014. godine obilježio je porast nezaposlenosti kao posljedica ekonomske krize te novi Zakon o radu (NN 93/14).

U Tablici 5.1 vidimo gotovo linearno smanjivanje udjela radnika\_ca koji u svojem dosadašnjem radnom iskustvu nemaju iskustvo rada na određeno, odnosno povećanje iskustva rada na određeno. U skupini sudionika\_ca koji su na tržište rada ušli prije 1980. godine više od 80 posto njih nema iskustvo rada na određeno. Skupine koje su na tržište rada ušle između 1980. i 1996. godine u otprilike 60 posto slučajeva nisu u svom dosadašnjem radnom iskustvu doživjele rad na određeno. Prekretnica, sukladno ovakvoj periodizaciji, jest razdoblje od 1996. godine do danas, u kojemu je više od polovice sudionika\_ca koji su tada započeli svoje radne karijere imalo iskustvo rada na određeno ili trenutno rade na određeno.

Iskustvo rada na određeno još je snažnije izraženo kod sudionika\_ca iz generacije koja je na tržište rada ušla 2015. godine ili kasnije. U tom slučaju, manje od četvrtine sudionika\_ca nije imalo iskustvo rada na određeno, odnosno odmah su se zaposlili na neodređeno, dok je trećina njih i u vrijeme istraživanja radila na određeno. Slijedom takvih podataka možemo zaključiti da je progresivna fleksibilizacija radnoga zakonodavstva pridonijela raširenosti, ali i normalizaciji praksi zapošljavanja na određeno. U kontekstu u kojem normativni okvir i dalje definira ugovore o radu na određeno vrijeme kao iznimku, čini se kako je iznimka češće izostanak ugovora na određeno, makar i kao početni korak radne karijere.

### 5.3. Oblici i ishodi rada na određeno

Dostupni podaci o radu na određeno u Hrvatskoj govore o tome tko češće radi na određeno, u kojim sektorima i kakvim tipovima poduzeća ili organizacija, zbog kojih razloga, te koliko je trajanje takvih ugovora. Ti su podaci, među ostalim, prikazani u ranijim poglavljima ovog izvještaja. Međutim, ne postoji uvid u rasprostranjenost različitih oblika zaposlenosti na određeno s obzirom na razlog zapošljavanja, kao ni različitost položaja i perspektiva radnika\_ca zaposlenih u svakom od njih. Originalni doprinos ovog istraživanja su podaci koji govore o drugim značajkama rada na određeno, a koji se ne prikupljaju sustavno u drugim izvorima. U ovome poglavlju prikazat ćemo nalaze koji se odnose na zastupljenost raznih razloga zapošljavanja na određeno. Za svaki od njih istražiti ćemo učestalost, zastupljenost informiranja radnika\_ca o razlozima zapošljavanja, obnavljanje ugovora na određeno, te ishode posljednjeg ugovora na određeno. Potom ćemo istražiti procijenjene ishode trenutnog rada na određeno, kao i socio-demografske, te institucionalne odrednice pozitivnih ishoda zapošljavanja na određeno. U svim ovim analizama us-

poredit ćemo iskustva iz razdoblja koje je prethodilo krugovima liberalizacije rada na određeno promjenama Zakona o radu iz 2003. i 2014. godine, te ona koja su se odvijala nakon toga.

### 5.3.1. Razlozi zapošljavanja na određeno

Normativna definicija uvjeta koji dopuštaju zapošljavanje na određeno mijenjala se tijekom godina. Prvi Zakon o radu (ZOR) iz 1995. godine (NN 38/1995) navodi mogućnost sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme ako za to „postoji stvaran i važan razlog, a osobito kada se radi o:

- > sezonskom poslu,
- > zamjeni privremeno nenazočnog zaposlenika<sup>28</sup>,
- > vremenski i stvarno ograničenoj narudžbi ili drugom privremenom povećanju opsega poslova,
- > o privremenim poslovima na obavljanje kojih poslodavac ima iznimnu potrebu,
- > ostvarenju određenoga poslovnog pothvata ili ukrcaju posade na brod,
- > drugim slučajevima utvrđenima ovim ili drugim zakonom“.

U tom ZOR-u eksplicitno je bilo navedeno da se kolektivnim ugovorima može proširiti ili ograničiti mogućnosti sklapanja ugovora na određeno. U zakonskim izmjenama iz 2003. godine (NN 114/2003) ukidaju se ovako definirani razlozi sklapanja ugovora na određeno, te se sklapanje ugovora na određeno dopušta „za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen

objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.” Izmjenama ZOR-a iz 2013. godine (NN 73/2013), koje su prenesene u novi ZOR iz 2014. godine (NN 93/14), uklanja se potreba za „objektivnim razlozima“ iz zakonske definicije, koja se od tada mora u ugovoru ili pisanoj potvrdi navesti jedino pri sklapanju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme (tj. u drugi i svaki idući uzastopni ugovor).

Iako su se promjenama ZOR-a mijenjale formalne definicije uvjeta u kojima se ugovor o radu može sklopiti na određeno vrijeme, u svim inačicama zakona ugovor o radu na određeno vrijeme bio je definiran kao iznimka prilikom sklapanja ugovora o radu, naspram standardnog oblika ugovora o radu na neodređeno vrijeme. No podaci o raširenosti i učestalosti iskustva rada na određeno, te udjelu ugovora na određeno u novom zapošljavaju, sugeriraju da u praksi tome nije tako. Provjera zakonitosti sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme nije jedno od područja „posebno pojačane aktivnosti nadzora“ inspektorata rada<sup>29</sup>, a izostanak objavljenih podataka o radu Sektora za nadzor radnih odnosa u Godišnjem izvješću o radu Državnog inspektorata onemogućuje procjenu broja ili učestalosti takvih kontrola<sup>30</sup>.

Dok se u Hrvatskoj izmjenama ZOR-a postupno smanjio broj „osigurača” kojima se nastoji ograničiti korištenje ugovora o radu na određeno vrijeme, u nekim su zemljama Europske unije valjani (objektivni) razlozi zapošljavanja na određeno (i dalje) normativno propisani (primjerice u Švedskoj, Sloveniji i Portugalu). Budući da u Hrvatskoj oni više nisu normativno propisani, izostanak praćenja statistika o razlozima zapošljavanja na određeno ne čudi.

28 Prvi Zakon o radu koristio je termin zaposlenik, ali je izmjenama 2001. godine zamijenjen terminom radnik.

29 Posebno pojačane aktivnosti nadzora inspektora rada definirane su na stranicama Državnog inspektorata (<https://dirh.gov.hr/odr-zavnom-inspektoratu-9/ustrojstvo-77/13-sektor-inspekcije-rada/364> - pristupljeno 01.12.2021.).

30 Izostanak podataka referira se na godišnje izvještaje za 2020. godinu ( <https://dirh.gov.hr/UserDocsImages//planovi//Godi%C5%A1nje%20izvje%C5%A1%C4%87e%20o%20radu%20DIRH%20za%202020.godinu.pdf> - pristupljeno 28.02.2022) i 2019. godinu (<https://dirh.gov.hr/UserDocsImages//planovi//Godi%C5%A1nje%20izvje%C5%A1%C4%87e%20o%20radu%20DIRH%20za%202019.%20ogodinu.pdf> - pristupljeno 28.02.2022).

Ipak, razlozi zapošljavanja na određeno važni su iz najmanje dvije perspektive. Prva se odnosi na procjenu mjere u kojoj se ugovori na određeno zlopotrebljavaju za svrhe kojima nisu namijenjeni, odnosno prilikom zapošljavanja na poslovima koji nisu privremene prirode. Druga perspektiva proizlazi iz literature, odnosno nalaza koji u drugim zemljama naglašavaju da vrsta privremenog zaposlenja utječe na vjerojatnost različitih ishoda (prelazak u nezaposlenost, ponovno zapošljavanje putem privremenih ugovora, prelazak u stalno zaposlenje) za privremeno zaposlene radnike\_ce (Hakansson, 2001 u Berglund i sur., 2017; Berton i sur., 2011; Fuller i Stecy-Hildenbrandt, 2015; Berglund i sur., 2017).

Ovim smo istraživanjem htjeli povećati dostupnost podataka o tim pitanjima, te posebno ispitati razloge zbog kojih se zaposleni na određeno vrijeme nalaze u ovakvom

obliku radnog odnosa, uključujući njihovu vlastitu procjenu o tom pitanju, kao i razloge navedene u njihovim ugovorima (ako postoje). Pitanje je postavljeno svim sudionicima\_ama s iskustvom rada na određeno, a odnosilo se na njihovo posljednje iskustvo rada na određeno, bez obzira na trenutni status zaposlenosti. U Tablici 5.2 prikazani su ponuđeni razlozi zapošljavanja na određeno, kao i raširenost pojedinih razloga. Sudionicima\_ama je omogućen višestruki izbor jer smatramo kako navedeni razlozi nisu međusobno isključivi. Moguće razloge ponuđene u upitniku izlučili smo iz zakonskih odredbi, te iskustava sindikata o korištenju ugovora na određeno u praksi. Ipak, kao što je vidljivo iz zadnjeg retka Tablice 5.2, nešto manje od desetine sudionika\_ca vlastito iskustvo rada na određeno nisu mogli smjestiti unutar ponuđenih sedam razloga zapošljavanja na određeno.

Tablica 5.2 Učestalost pojedinih razloga zapošljavanja na određeno

	Broj	Udjel
Na određeno jer je poslodavac htio procijeniti želi li me zaposliti na neodređeno	138	38,0 %
Na određeno jer je poslodavac tada imao više posla nego uobičajeno pa je trebao dodatnog radnika_cu	103	28,4 %
Na određeno kao zamjena do povratka osobe na čije radno mjesto sam zaposlena	62	17,1 %
Na određeno kao sezonski_a radnik_ca	54	14,9 %
Na određeno kao pripravnik_ca / stažist_ica	31	8,5 %
Na određeno na projektu koji ima određeno vremensko trajanje	26	7,2 %
Na određeno u agenciji za privremeno zapošljavanje	5	1,4 %
Na određeno – ništa od navedenog	31	8,3 %



Najveći udio sudionika\_ca, njih 38 posto, smatra da su zaposleni na određeno vrijeme jer je poslodavac htio na ovaj način procijeniti želi li ih zaposliti na neodređeno. Zanimljivo je kako takva praksa, iako je njezin konačni cilj radni odnos na neodređeno vrijeme, zbog svoje raširenosti značajno povećava udio zaposlenih na određeno u ukupnoj zaposlenosti. Naime, zapošljavanje na određeno u svrhu svojevrsnog „probnoga rada“ nije zakonom predviđena uloga ugovora na određeno, budući da je institut probnoga rada definiran Zakonom o radu kao dio zapošljavanja na neodređeno vrijeme, te stoga ovaj nalaz ukazuje na zloupotrebu ugovora na određeno. Međutim, budući da je riječ o procjeni radnika\_ca, ne možemo iz ovoga nalaza izravno izvoditi zaključke o namjeri i svrhama zapošljavanja na određeno od strane samih poslodavaca.

Sljedeći po učestalosti razlog zapošljavanja na određeno je povećani obujam posla kod poslodavca: nešto više od četvrtine sudionika\_ca izabralo je taj razlog. Takav razlog u skladu je s odredbama ZOR-a, no kad je povećanje opsega posla kontinuirano, te zahtijeva stalno zapošljavanje novih radnika\_ca ili opetovano obnavljanje ugovora o radu, može uključivati zlouporabu rada na određeno.<sup>31</sup> Slijedi zapošljavanje na određeno kao zamjena za privremeno nenazočnog radnika\_cu (17 posto), u sklopu sezonskog zapošljavanja (15 posto), pripravništva ili stažiranja (9 posto) i projektnog zapošljavanja (7 posto). Navedeni razlozi bliži su zakonski predviđenim razlozima zapošljavanja na određeno, te se većinom smatraju opravdanim razlozima zapošljavanja na određeno i u drugim zemljama EU. Iako agencije za privremeno zapošljavanje s radnicima\_ama mogu sklopiti ugovor na određeno ili neodređeno vrijeme, uobičajena praksa u Hrvatskoj je zapošljavanje putem ugovora na određeno. U našem uzorku oni\_e čine zanimljiv dio svih iskustava rada na određeno.

Međutim, u pitanju je relativno rijedak oblik rada koji traži zasebno, ciljano istraživanje.

Budući da poduzorak prikazan u Tablici 5.2 obuhvaća i sudionike\_ce koji su trenutno zaposleni na određeno, kao i one koji su nekad ranije radili na određeno, moguće je istražiti razlikovanje između ove dvije skupine (Tablica 5.3). Više je razloga za ovaj postupak. Prvo, kako smo ranije napomenuli, skup svih posljednjih iskustava rada na određeno nije reprezentativan za skup svih (trenutno postojećih) ugovora na određeno - ali ako ne ustanovimo veću razliku između ove dvije skupine, možemo ih tretirati kao jedinstvenu u daljnim analizama. Drugo, moguće je da se procjena razloga zapošljavanja na određeno razlikuje s obzirom na to je li taj posao još u tijeku, odnosno kakav je ishod imao.

31 Takav primjer prikazan je u sudskoj presudi u poglavlju 3 (vidi potpoglavlje 3.3.1) ove publikacije.

Tablica 5.3 Učestalost pojedinih razloga zapošljavanja u trenutnom i posljednjem (završenom) iskustvu rada na određeno

	Trenutno zaposleni na određeno	Ranije iskustvo na određeno	Razlika	z-vrijednost
Poslodavac je htio procijeniti želi li zaposliti radnika_cu na neodređeno	30 %	40 %	-11 %	-1,8
Poslodavac je imao više posla nego uobičajeno	24 %	29 %	-5 %	-0,9
Zamjena do povratka osobe na radno mjesto	12 %	19 %	-7 %	-1,4
Sezonski_a radnik_ca	11 %	16 %	-5 %	-1,2
Pripravnik_ca / stažist_ica	10 %	8 %	2 %	0,4
Na projektu koji ima određeno vremensko trajanje	8 %	6 %	2 %	0,7
Ništa od navedenog	17 %	5 %	12 %	3,5***

Bilješka: Provedeni su testovi razlike proporcija.

Struktura razloga za ranije i trenutno zaposlene na određeno uvelike je slična. Na razini statističke značajnosti razlika je prisutna jedino u odabiru „Ništa od navedenog“. Trenutno zaposleni na određeno češće nemaju jasnu sliku zašto su zaposleni na određeno, dok su oni sa završenim iskustvom češće mogli svoje iskustvo smjestiti u ponuđene kategorije, potencijalno i na temelju ishoda takvog zaposlenja.

Pojedini razlozi za rad na određeno nisu isključivi. U Tablici 5.4 prikazana je raspodjela sudionika\_ca s obzirom na broj razloga koji su odabrali. Većina sudionika\_ca istra-

živanja izabrala je samo jedan razlog zašto su zaposleni na određeno, ali je 16 posto ispitanika\_ca izabralo više od jednog razloga. Ove smo sudionike\_ce u većini daljnjih analiza tretirali kao zasebnu kategoriju s obzirom na razlog zapošljavanja na određeno. Također, budući da je samo pet sudionika\_ca s iskustvom rada na određeno radilo na ugovor na određeno vrijeme putem agencija za privremeno zapošljavanje, što je nedovoljan broj da bi činili zasebnu kategoriju, u daljnjim smo ih analizama pripojili sudionicima\_ama u kategoriji „Ništa od navedenog“.

Tablica 5.4 Broj navedenih razloga zapošljavanja na određeno

	Broj	Udjel
Naveden jedan razlog	305	84,0 %
Navedena dva razloga	37	10,2 %
Navedena tri razloga	16	4,4 %
Navedeno četiri i više razloga	5	1,4 %

Sumarno, rezultati uvjerljivo pokazuju kako postoji više značajno zastupljenih oblika rada na određeno s obzirom na razlog sklapanja ugovora, odnosno da su iskustva zaposlenosti na određeno vrlo raznolika, uz iznimno često korištenje takvog ugovora kao probnog roka za radnika\_cu. U nastavku ćemo analizirati razlikuju li se pozicija i perspektive zaposlenih na određeno u ovdje identificiranim različitim nišama zaposlenosti na određeno.

### 5.3.2. Obnavljanje ugovora na određeno, informiranost o razlogu zapošljavanja i raniji rad kod istog poslodavca

Prema trenutno važećem Zakonu o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19), poslodavac je jedino prilikom sklapanja uzastopnog ugovora,

odnosno produžavanja radnog odnosa na određeno vrijeme, obvezan navesti objektivni razlog, dok kod sklapanja prvog ugovora to nije normativno propisano. Također, za razliku od nekih drugih zemalja EU (npr. Bugarske, Estonije, Portugala, Njemačke i Nizozemske) ne postoji najveći dopušteni broj uzastopnih ugovora o radu, već oni u ukupnom trajanju ne mogu premašiti sveukupno tri godine osim ako je riječ o prvom zaposlenju ili zamjeni privremeno odsutnog radnika\_ce.

Tablica 5.5 Učestalost informiranja radnika\_ca o razlozima i obnavljanja ugovora s obzirom na razlog zapošljavanja na određeno

	Broj	Udjel	Zastupljenost pojava		
			Informirani o razlogu	Obnavljanje	3+ obnavljanja
<i>Razlog rada na određeno</i>					
Određeno kao probni rad	102	28,1%	67,3%	52,1%	29,5%
Određeno zbog povećanog opsega posla	63	17,4%	40,7%	72,6%	44,8%
Određeno kao zamjena	43	11,8%	73,8%	48,8%	27,5%
Određeno kao sezonski_a radnik_ca	30	8,3%	69,0%	34,5%	11,1%
Određeno kao pripravnik_ca / stažist_ica	21	5,8%	70,0%	42,9%	9,5%
Određeno na projektu	12	3,3%	66,7%	33,3%	9,1%
Ništa od navedenog	34	9,4%	48,3%	56,3%	33,3%
Više razloga	58	16,0%	55,4%	73,2%	35,3%
Total	363	100,0%	60,3%	56,4%	29,7%
<b>Ukupno (N)</b>			<b>351</b>	<b>357</b>	<b>333</b>
<b>Pearson's <math>\chi^2</math></b>			<b>18,9**</b>	<b>24,6***</b>	<b>18,2*</b>

Promatrajući informiranost o razlozima zapošljavanja na određeno<sup>32</sup>, većina sudionika\_ca se izrazila pozitivno (60 posto), odnosno prilikom zapošljavanja bili su obaviješteni o tome zašto nisu zaposleni na neodređeno vrijeme. Hi-kvadrat testom utvrđene su statistički značajne razlike između skupina zaposlenih na određeno, pri čemu su najčešće bili informirani zaposleni na određeno kao pripravnici\_e ili stažisti\_ce (70 posto), zamjene (74 posto) i sezonski\_e radnici\_e (69 posto), dakle zaposleni na poslovima čije je trajanje zaista vremenski određeno. Rjeđe su o razlozima potpisivanja ugovora na određeno bili obaviješteni sudionici\_e zaposleni na određeno zbog povećanog opsega posla (41 posto), oni\_e koji su naveli „Ništa od navedenog“ (48 posto), te oni koji su izabrali više razloga zbog kojih su zaposleni na određeno (55 posto). Te skupine radnika\_ca stoga imaju i slabiji uvid u razloge zašto su zaposleni\_e na određeno, što se vidi prema nemogućnosti izbora ijednog od razloga ili samo jednog razloga zbog kojega su zaposleni\_e na određeno.

Više od polovice sudionika\_ca (56 posto) za vrijeme svog trenutnog ili posljednjeg rada na određeno doživjelo je obnavljanje ugovora na određeno vrijeme. Sklapanje uzastopnih ugovora iz perspektive radnika\_ca može biti pozitivan događaj jer označava nastavak zaposlenja. Negativan aspekt uzastopnih ugovora jest praksa sklapanja vrlo kratkih ugovora o radu na određeno vrijeme koji radnike\_ce drži u izuzetno neizvjesnom položaju, a podaci o udjelu prekarnih privremenih ugovora u Hrvatskoj (kraćih od tri mjeseca, vidi potpoglavlje 2.3.3), ukazuju kako je riječ o vrlo prisutnom problemu. Stoga nalaz da je gotovo trećina (30 posto) sudionika\_ca s iskustvom rada na određeno na svom trenutnom ili posljednjem poslu na određeno sklopila tri ili više uzastopnih ugovora o radu ukazuje kako je riječ o učestaloj praksi. Hi-kvadrat testom utvrđene su razlike

na obje varijable između različitih oblika zapošljavanja na određeno. Po učestalosti iskustva obnavljanja ugovora na određeno ističu se zaposleni zbog povećanog opsega posla i zaposleni koji su odabrali više razloga zašto su zaposleni na određeno. Slično se pokazuje i prilikom promatranja skupina zaposlenih na određeno koji su tri ili više puta obnavljali ugovore na određeno: najviše udjele iskazali su zaposleni zbog povećanog opsega posla, zaposleni zbog više razloga i zaposleni na koje se nisu odnosili predloženi razlozi zapošljavanja na određeno. Ponovno, nalazi ukazuju kako rad na određeno u Hrvatskoj često nije vremenski ograničen u smislu obavljanja izvanrednog dodatnog posla. U prilog tome govori i podatak kako najniže udjele obnavljanja ugovora na određeno, bez obzira gledamo li jednostruko ili višestruko nizanje ugovora, nalazimo kod stažiranja, sezonskoga i projektnoga rada.

Valja napomenuti kako je i 50 posto sudionika\_ca istraživanja koji svoj rad na određeno doživljavaju kao probni rok (kojima je u većoj mjeri rečeno kako je to razlog zbog kojega nisu zaposleni na neodređeno) doživjelo obnavljanje ugovora na određeno, te je njih 30 posto iskusilo uzastopno produljivanje ugovora tri ili više puta. Time i sama „argumentacija“ zapošljavanja na određeno kao probnoga roka gubi smisao jer bi pod tom pretpostavkom nakon kraćeg rada na određeno trebao slijediti ugovor na neodređeno, a ne uzastopno obnavljanje ugovora na određeno.

Iako je ZOR u svojim izmjenama različito definirao uvjete zapošljavanja na određeno, to se nije odrazilo na statistički značajne razlike u razlozima zapošljavanja na određeno, kao ni na učestalost obnavljanja ugovora na određeno (Tablica 5.6).

Ipak, razlike u informiranosti o razlozima zapošljavanja na određeno s obzirom na

<sup>32</sup> Pitanje je glasilo „Je li Vam prilikom zapošljavanja na tom poslu bilo rečeno zašto Vam nije ponuđen ugovor o radu na neodređeno vrijeme?“.

razdoblje posljednjeg rada na određeno statistički su značajne. Obaveza pisanog informiranja o razlozima zapošljavanja na određeno prilikom obnavljanja ugovora o radu na određeno uvedena je izmjenama ZOR-a 2013. godine (i prenesena u novi ZOR iz 2014. g.) istodobno s uklanjanjem potrebe za navođenjem „unaprijed utvrđenih objektivnih razloga” prilikom zapošljavanja na određeno iz zakonskog određenja. Podaci ukazuju da su recentnije zaposleni na određeno u većem udjelu bili informirani o razlozima zašto nisu zaposleni na neodređeno, posebice nakon 2015. godine kad udio onih koji su informirani prelazi prosjek svih sudionika\_ca s iskustvom rada na određeno (Tablica 5.6). Ipak informiranje radnika\_ca o tome zašto nisu zaposleni na određeno nije u izravnoj svezi s utvrđivanjem objektivnih razloga, kao što smo vidjeli s obzirom na raširenost zapošljavanja na određeno u funkciji probnog rada. Stoga, iako možemo reći kako je pozitivna promjena da su radnici\_e više informirani o tim razlozima, s obzirom na mali broj sudionika\_ca u ovoj kategoriji, oslanjanje na prisjećanje sudionika\_ca ponekad i 20 ili više godina unazad, i upitnu korelaciju razloga i informiranja, potrebno je s oprezom pristupiti takvom nalazu.

Tablica 5.6 Učestalost pojedinih razloga zapošljavanja, informiranja o razlozima i obnavljanja ugovora, po razdobljima početka posljednjeg rada na određeno

	Razdoblje početka posljednjeg rada na određeno						Pearson's $\chi^2$
	Do 2003. godine		2004. – 2014. godine		Od 2015. godine nadalje		
	Broj	Udjel	Broj	Udjel	Broj	Udjel	
<i>Razlog rada na određeno</i>							
Određeno kao probni rad	8	29 %	26	37 %	62	32 %	8,1
Određeno zbog povećanog opsega posla	7	25 %	15	21 %	31	16 %	
Određeno kao zamjena	3	11 %	10	14 %	19	10 %	
Određeno kao sezonski_a radnik_ca	3	11 %	5	7 %	20	10 %	
Određeno kao pripravnik_ca / stažist_ica	2	7 %	2	3 %	13	7 %	
Određeno na projektu	1	4 %	2	3 %	7	4 %	
Ništa od navedenog	1	4 %	6	8 %	17	9 %	
Više razloga	3	11 %	5	7 %	27	14 %	
<i>Je li Vam prilikom zapošljavanja na tom poslu bilo rečeno zašto Vam nije ponuđen ugovor o radu na neodređeno?</i>							
Ne	17	63 %	27	39 %	65	34 %	8,7*
Da	10	37 %	42	61 %	128	66 %	
<i>Jeste li na tom poslu za vrijeme trajanja rada na određeno imali iskustvo obnavljanja ugovora?</i>							
Ne	12	43 %	28	39 %	84	44 %	0,4
Da	16	57 %	43	61 %	108	56 %	
<i>Obnavljanje ugovora 3+ puta</i>							
Ne	17	65 %	44	65 %	132	73 %	1,9
Da	9	35 %	24	35 %	49	27 %	

ZOR definira i najduže dopušteno trajanje radnog odnosa na određeno vrijeme. Ukupno trajanje uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, prema trenutno važećem ZOR-u, ne smije prelaziti tri godine. No, iz iskustva sindikata i drugih aktera koji se bave radničkim pravima znamo da se ta zakonska odredba često ne poštuje. Jedna od metoda koje se pritom koriste je upravo pri-

vremeni prekid radnog odnosa. Naime, Zakon o radu prepoznaje prekid od dva mjeseca kao prestanak uzastopnog obnavljanja ugovora, čime se ujedno prekida razdoblje od tri godine koliko najduže može trajati radni odnos na određeno vrijeme. Petina sudionika\_ca (21 posto, N=76) s iskustvom rada na određeno i prije trenutnog ili posljednjeg rada na određeno, radila je kod istog poslo-

davca. U 36 posto slučajeva takvi su prekidi trajali dva mjeseca ili manje, dok je ostalih 77 posto bilo unutar godine dana (ukupan N=39). Opetovano zapošljavanje na određeno, pogotovu kod istoga poslodavca, koje nije rijetkost sukladno ovim nalazima, može ukazivati na spomenute načine izbjegavanja zakonske odredbe o najdužem dopuštenom trajanju rada na određeno. Ipak, s obzirom i na značenje sezonskoga rada u radu na određeno u Hrvatskoj, dio opetovanog zapošljavanja na određeno kod istog poslodavca odnosi se i na takav tip rada.



Slika 5.1 Trajanje posljednjeg prekida između dva posla na određeno kod istog poslodavca (%)

### 5.3.3. Ishodi posljednjeg rada na određeno i očekivani ishodi trenutnog rada na određeno

Kao što je u drugom poglavlju ove publikacije navedeno (vidi potpoglavlje 2.3.4), znamo da hrvatsko tržište rada karakteriziraju niske stope tranzicije, odnosno prelazaka iz privremenog u stalno zaposlenje. No kako Anкета o radnoj snazi ne prikuplja podatke o razlozima zapošljavanja na određeno, ne znamo postoje li razlike u ishodima s obzi-

rom na vrstu zapošljavanja na određeno, tj. postoji li rad na određeno koji je „sigurniji” i u većoj mjeri omogućuje tranziciju u stalno zaposlenje, kao ni postoje li skupine radnika\_ca koji češće završavaju na poslovima na određeno s lošim ishodima.

Tablica 5.7 Glavni razlog završetka posla na određeno, po razdobljima početka posljednjeg rada na određeno

	Razdoblje početka posljednjeg rada na određeno						Ukupno	
	Do 2003. godine		2004. – 2014. godine		Od 2015. godine nadalje			
	Broj	Udjel	Broj	Udjel	Broj	Udjel	Broj	Udjel
<b>Glavni razlog završetka posla na određeno</b>								
Prelazak na neodređeno	11	52 %	46	70 %	77	67 %	154	61 %
Istek ugovora na određeno	7	33 %	5	8 %	23	20 %	50	20 %
Otkaz zbog vlastitog nezadovoljstva uvjetima rada	1	5 %	6	9 %	4	3 %	14	6 %
Otkaz od strane poslodavca	1	5 %	1	2 %	1	1 %	3	1 %
Zbog pronalaska boljeg posla	1	5 %	7	11 %	6	5 %	23	9 %
Nešto drugo	-	-	1	2 %	4	3 %	7	3 %
Pearson's $\chi^2$	15,3							

Prelazak na ugovor na neodređeno bio je ishod posljednjeg ugovora na određeno za 63 posto sudionika\_ca s ranijim iskustvom rada na određeno, dok je za 19 posto sudionika\_ca to zaposlenje završilo istekom ugovora na određeno. Nešto rjeđe, posljednji poslovi na određeno završili su zbog pronalaska boljeg posla (9 posto), otkazom zbog nezadovoljstva uvjetima rada (5 posto), te zbog otkaza od strane poslodavca (1 posto). Pet sudionika\_ca (ili 2 posto) izabralo je odgovor „Nešto drugo“. No, ove podatke treba tumačiti s oprezom, jer je u pitanju biografski „posljednji posao na određeno“. Stoga se nalaz može tumačiti kako je 63 posto osoba s iskustvom rada na određeno s jednog od njih prešlo na neodređeno, a nikako u smislu da se dvije trećine ugovora na određeno

no pretvaraju u ugovor na neodređeno<sup>33</sup>. U tom smislu treba čitati i raniji nalaz u kojemu je najveći udio zaposlenih na određeno vidio taj posao kao probni rad. Za uvid u trendove relevantna je provjera stabilnosti ovih obrazaca s obzirom na razdoblje početka posljednjeg rada na određeno, a podaci upućuju na slične obrasce od 2003. godine naovamo. Indikativan je i nešto niži udio za poslove započete prije 2004. godine, no vrlo malen broj sudionika\_ca čiji je posljednji posao na određeno počeo prije 2003. godine otežava donošenje dalekosežnijih zaključaka. Razlike s obzirom na razdoblje početka posljednjeg rada na određeno i glavnog razloga završetka toga posla ne dosežu razinu statističke značajnosti od 95 posto.

33 Prikupljeni iskazi o posljednjoj instanci rada na određeno kod reprezentativnog uzorka građana\_ki pružaju uvide koji su reprezentativni za najsvježije biografsko iskustvo rada na određeno presjeka populacije, ali nisu reprezentativni za ukupnost poslova na određeno, posebno onih koji se odvijaju danas, pa ih tako nećemo ni tumačiti. U pristupu koji se informira o „posljednjem iskustvu“ po dizajnu su podzastupljena iskustva kraćih poslova na određeno, koji se odvijaju serijski i početkom karijere. Obuhvaćeni su češće „bolji“, ili barem trajniji poslovi, te izglednije „posljednje iskustvo“ čine upravo oni poslovi nakon kojih je slijedilo trajno zaposlenje. Međutim, zahvatili smo i razmjerno velik broj osoba koje trenutno rade na poslovima na određeno „u tijeku“ koji su, dizajnom uzorka, reprezentativni za tu skupinu, odnosno trenutno zaposlene na određeno.



Ako promatramo skup trenutno zaposlenih na određeno u vrijeme istraživanja (ljetno 2021. godine) i njihovu procjenu najvjerojatnijih ishoda trenutnog zaposlenja, možemo zaključiti da su se sudionici\_e pokazali optimističnim. Njih 84 posto procjenjuje kao najvjerojatniji ishod ostanak kod trenutnog poslodavca, češće putem novog ugovora na određeno nego putem prelaska na ugovor na neodređeno (Tablica 5.8). Oko desetine sudionika\_ca predviđa zapošljavanje kod drugog poslodavca na određeno, dok vrlo

mali udjeli sudionika\_ca očekuju razdoblje nezaposlenosti ili zapošljavanje kod drugog poslodavca na neodređeno. Istodobno, pitali smo ih i za njihove preferirane ishode. Usporedno, sudionici\_e češće preferiraju prelazak na neodređeno, bilo kod istog ili različitog poslodavca no što ga smatraju najvjerojatnijim ishodom.

Tablica 5.8 Izgledni i preferirani ishodi trenutnog ugovora na određeno

	Broj	Udjel
<i>Što smatrate najvjerojatnijim ishodom po isteku trenutnog ugovora na određeno?</i>		
Produljenje ugovora na određeno kod istog poslodavca	42	51 %
Prelazak na ugovor na neodređeno kod istog poslodavca	27	33 %
Nezaposlenost	2	2 %
Zapošljavanje kod drugog poslodavca na određeno	8	10 %
Zapošljavanje kod drugog poslodavca na neodređeno	2	2 %
Planiram prekinuti trenutni posao prije isteka ugovora na određeno	1	1 %
<i>Koji od sljedećih ishoda preferirate?</i>		
Nastavak rada kod istog poslodavca neovisno o vrsti ugovora	35	43 %
Prelazak na ugovor na neodređeno kod istog poslodavca	37	45 %
Zapošljavanje kod drugog poslodavca neovisno o vrsti ugovora	4	5 %
Zapošljavanje kod drugog poslodavca na neodređeno	6	7 %

Kako bismo procijenili postoje li ranjivije skupine zaposlenih na određeno, razdvojili smo sudionike\_ce s obzirom na pozitivan ili negativan ishod njihova posljednjeg zaposlenja na određeno i očekivani ishod trenutnog zaposlenja na određeno. Pozitivni ishodi, prikazani u Tablici 5.9, uključuju prelazak na neodređeno i pronalazak boljeg posla za ranije zaposlene na određeno, te prelazak na ugovor na neodređeno ili zapošljavanje kod drugog poslodavca

na neodređeno kod trenutno zaposlenih na određeno. Promatrajući obje skupine, učestalost pozitivnih ishoda razlikuje se s obzirom na razlog rada na određeno. Ipak, kod ranije zaposlenih na određeno ta razlika u većoj mjeri proizlazi iz razlike u ishodima, dok kod trenutno zaposlenih na određeno opažene razlike među skupinama ne dosežu razinu statističke značajnosti.

Gledajući ukupno sve sudionike\_ ce s iskustvom rada na određeno, možemo zaključiti kako su pozitivni ishodi najčešći pri zapošljavanju na određeno u funkciji probnog rada, zbog povećanog opsega posla i u slu-

čajevima u kojima razlog zapošljavanja nije ništa od navedenoga. Zaposleni na određeno kao zamjene, na projektima i sezonski\_ e radnici\_ e češće imaju negativne ishode.

Tablica 5.9 Pozitivni ishodi s obzirom na razlog zapošljavanja na određeno

	Učestalost pozitivnih ishoda		
	Trenutno zaposleni_ e na određeno (očekivanje ishoda)	Ranije zaposleni_ e na određeno (prisjećanje ishoda)	Svi
<b>Razlog rada na određeno</b>			
Određeno kao probni rad	50,0 %	89,5 %	81,3 %
Određeno zbog povećanog opsega posla	46,2 %	82,9 %	74,1 %
Određeno kao zamjena	12,5 %	37,9 %	32,4 %
Određeno kao sezonski_ a radnik_ ca	14,3 %	52,6 %	42,3 %
Određeno kao pripravnik_ ca / stažist_ ica	50,0 %	63,6 %	58,8 %
Određeno na projektu	33,3 %	28,6 %	30,0 %
Ništa od navedenog	41,7 %	81,3 %	64,3 %
Više razloga	22,2 %	69,0 %	60,8 %
<b>Ukupno</b>	<b>37,2 %</b>	<b>72,2 %</b>	<b>63,6 %</b>
<b>Pearson's <math>\chi^2</math></b>	<b>6,9</b>	<b>42,1***</b>	<b>41,3***</b>

Navedeni rezultat može na prvi pogled navesti na zaključak kako zapošljavanje na određeno ne predstavlja nužno ozbiljniji problem u hrvatskome društvu, jer u većoj mjeri služi kao zamjena za probni rad. Iako je riječ o zloupotrebi takvih ugovora, takvo zapošljavanje nije nužno loše za radnike\_ ce jer uglavnom vodi pozitivnim ishodima, odnosno zapošljavanju na neodređeno. Ipak, skupine zaposlenih na određeno koje češće imaju pozitivne ishode istodobno su i skupine koje zapravo nisu ni trebale biti zaposlene na određeno. Dakle, mnogi zaposleni na određeno koji imaju veću vjerojatnost prijeći na ugovor na neodređeno i ući u stalni radni odnos, a među njima pogotovu oni zaposleni na određeno umjesto probnog rada,

trebali su otpočetak biti zaposleni na neodređeno. To posebno vrijedi za situacije u kojima se radi o sistematiziranim, odnosno stalnim radnim mjestima. S druge strane, to nije iskustvo svih zaposlenih na određeno, kao što vidimo u Tablici 5.10.

Osim prema vrsti zaposlenja na određeno, istraživanje nam je omogućilo i usporedbu učestalosti pozitivnih ishoda s obzirom na socio-demografske značajke sudionika\_ ca, kao i značajke organizacija u kojima rade. Učestalost pozitivnih ishoda ne razlikuje se značajno s obzirom na spol, dob u trenutku posljednjeg posla na određeno, kategoriju posljednjeg posla na određeno prema Europskim socio-ekonomskim skupinama

(ESEG), kao ni veličinu i vlasništvo organizacije u kojoj su bili\_e zaposleni\_e (Tablica 5.10). Jedine značajne razlike prisutne su s obzirom na postignuto obrazovanje. Manje od 20 posto sudionika\_ca bez završene srednje škole imalo je pozitivan ishod, dok se sve ostale skupine s obzirom na postignuto obrazovanje nalaze između 60 i 70

posto pozitivnih ishoda. Možemo reći da se vjerojatnost prelaska na stalno zaposlenje povećava sa stupnjem obrazovanja, dok kod slabije obrazovanih radnika\_ca takvo zaposlenje češće završava novim uzastopnim ugovorima na određeno, nezaposlenošću ili zapošljavanjem kod drugih poslodavaca, ponovno na određeno.

**Tablica 5.10 Udio pozitivnih ishoda s obzirom na spol, dob u trenutku početka posljednjeg posla na određeno, postignuto obrazovanje, kategoriju posljednjeg posla na određeno prema ESEG-u, te sektor i veličinu organizacije posljednjeg posla na određeno**

	Zastupljenost skupine	Broj sudionika_ca s iskustvom rada na određeno	Pozitivni ishodi u skupini	Pearson's $\chi^2$
<b>Spol sudionika_ca</b>				
Muški	41,6 %	175	66,7 %	1,2
Ženski	58,4 %	246	60,7 %	
<b>Dob u trenutku početka posljednjeg posla na određeno</b>				
17-24 godine	30,5 %	91	64,6 %	4,5
25-29 godina	27,9 %	83	71,6 %	
30-39 godina	23,5 %	70	66,2 %	
40 i više godina	18,1 %	54	53,1 %	
<b>Postignuto obrazovanje</b>				
Bez završene srednje škole	3,6 %	15	18,2 %	11,3*
Trogodišnje strukovno obrazovanje	25,7 %	107	61,4 %	
Tehničko ili gimnazijsko srednje obrazovanje	42,2 %	176	63,4 %	
Stručni studij ili prvostupnik	11,8 %	49	69,7 %	
Sveučilišni ili diplomski studij i više	16,8 %	70	69,4 %	
<b>Kategorija posljednjeg posla na određeno (ESEG)</b>				
Menadžeri_ce	0,9 %	3	100,0 %	9,8
Stručnjaci_kinje	13,5 %	47	70,5 %	
Tehničari_ke i stručni_e suradnici_e	12,4 %	43	72,5 %	
Službenici_e i kvalificirani_e radnici_e u uslugama	19,0 %	66	53,4 %	
Industrijski_e i poljoprivredni_e radnici_e	20,1 %	70	71,4 %	
Radnici_e u jednostavnijim zanimanjima	34,2 %	119	59,0 %	
<b>Sektor i veličina organizacije posljednjeg posla na određeno</b>				
Javni sektor	20,8 %	74	67,6 %	5,2
Privatni - do 10 zaposlenih	22,8 %	81	60,0 %	
Privatni - 10 do 50 zaposlenih	19,4 %	69	60,7 %	
Privatni - 50 do 250 zaposlenih	17,2 %	61	55,2 %	
Privatni - više od 250 zaposlenih	19,7 %	70	72,7 %	

Kako bi stekli uvid u prakse korištenja ugovora na određeno u pojedinim organizacijama, sudionici\_e su na skali slaganja od 1 do 5 (gdje 1 označava odgovor „U potpunosti se ne slažem”, a 5 „U potpunosti se slažem”) procjenjivali koliko se tvrdnje prikazane u Tablici 11 odnose na radno mjesto na kojem su (bili) zaposleni na određeno. Očekivano, s tvrdnjom „Novozaposleni počinju raditi putem ugovora na određeno.” najviše se slažu sudionici\_e zaposleni na određeno u funkciji probnog rada, dok najniži prosjek imaju sudionici\_e zaposleni kao zamjene (dominantno u javnom sektoru). Statistički značajne razlike s obzirom na slaganje s drugom tvrdnjom su poprilično šarolike, te se među njima ističu skupine zaposlenih na određeno s najnižim prosjecima (zaposleni zbog povećanog opsega posla i na projek-

tima), te skupine zaposlenih na određeno koje se najviše slažu s tvrdnjom da zaposleni na određeno s vremenom dobivaju stalne ugovore (pripravnici\_e i stažisti\_ce, probni rad i oni koji su izabrali „ništa od navedenog”). Ti se rezultati u većoj mjeri poklapaju s učestalošću pozitivnih ishoda prikazanih u Tablici 5.9. Odgovori na tvrdnju „Ugovor na određeno služi kao način provjere kvalitete radnika\_ca.” ne odskakuju u većoj mjeri u odnosu na obrasce odgovora za prve dvije tvrdnje. Ponovno, zaposleni na određeno u funkciji probnog rada najviše se slažu s takvom tvrdnjom, dok zaposlenima na projektima, kao zamjene i u skupini zaposlenih na određeno zbog „više razloga“ navedena praksa korištenja ugovora na određeno rjeđe odgovara doživljenom iskustvu.

Tablica 5.11 Prosjek slaganja s tvrdnjama s obzirom na razlog rada na određeno, te sektor i veličinu organizacije posljednjeg rada na određeno

	Razina slaganja s tvrdnjom kako na tom radnome mjestu, odnosno organizaciji...		
	novozaposleni počinju raditi putem ugovora na određeno	zaposleni na određeno s vremenom dobiju stalni posao	ugovor na određeno služi kao način provjere kvalitete radnika_ca
	prosjek (N)	prosjek (N)	prosjek (N)
<b>Razlog rada na određeno</b>			
1. Određeno kao probni rad	4,52 (61)	3,57 (61)	4,21 (61)
2. Određeno zbog povećanog opsega posla	4,30 (37)	2,91 (34)	3,79 (33)
3. Određeno kao zamjena	3,55 (22)	3,10 (21)	3,10 (21)
4. Određeno kao sezonski_a radnik_ca	4,18 (22)	2,86 (22)	3,57 (23)
5. Određeno kao pripravnik_ca / stažist_ica	4,13 (15)	3,87 (15)	3,93 (14)
6. Određeno na projektu	4,11 (9)	2,50 (8)	2,78 (9)
7. Ništa od navedenog	4,22 (23)	3,77 (22)	3,86 (21)
8. Više razloga	4,35 (26)	3,12 (25)	3,19 (26)
<b>Ukupno (N)</b>	<b>215</b>	<b>208</b>	<b>208</b>
<b>ANOVA F test</b>	<b>2,7*</b>	<b>4,7***</b>	<b>5,8***</b>
<b>Bonferonni - razlike među skupinama</b>	<b>(1-3)</b>	<b>(1-2; 2-5; 2-7; 5-6; 6-7)</b>	<b>(1-3; 1-6; 1-8)</b>
<b>Sektor i veličina organizacije posljednjeg rada na određeno</b>			
1. Javni sektor	4,10 (41)	3,49 (39)	3,50 (36)
2. Privatni - do 10 zaposlenih	3,97 (37)	3,00 (34)	3,44 (36)
3. Privatni - 10 do 50 zaposlenih	4,48 (46)	3,27 (45)	3,89 (47)
4. Privatni - 50 do 250 zaposlenih	4,16 (43)	3,19 (43)	3,72 (43)
5. Privatni - više od 250 zaposlenih	4,56 (43)	3,53 (43)	3,93 (42)
<b>Ukupno (N)</b>	<b>210</b>	<b>204</b>	<b>204</b>
<b>ANOVA F test</b>	<b>3,2*</b>	<b>1,8</b>	<b>1,6</b>
<b>Bonferonni</b>	<b>(2-5)</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Percepcija ovih praksi razlikuje se tek donekle s obzirom na sektor vlasništva i veličinu organizacije. Do statistički značajne razlike dolazi jedino u odgovorima na prvu tvrdnju, gdje su prakse zapošljavanja novozaposlenih na određeno nešto manje izražene u mikro-tvrtkama i obrtima u privatnom sektoru, a učestalije u velikim poduzećima. Stoga možemo zaključiti da su korištenje ugovora na određeno kao načina provjere kvalitete radnika, ali i kasniji prelazak novozaposlenih na ugovor na neodređeno slični u javnom i u privatnom sektoru, bez obzira na veličinu organizacije, odnosno broj zaposlenih.

#### 5.4. Marginalizacija, nejednako postupanje i diskriminacija zaposlenih na određeno

U prethodnom potpoglavlju utvrdili smo kako rad na određeno ne predstavlja homogenu kategoriju, te da se zaposleni na određeno razlikuju s obzirom na razloge zapošljavanja na određeno i ishode takvog zapošljavanja, kao što se razlikuju i politike zapošljavanja na određeno u pojedinim organizacijama. Iz navedenih nalaza, posebice u odnosu na razloge zapošljavanja na određeno, proizlazi kako znatan dio zapošljavanja na određeno može biti okarakteriziran kao zloupotreba rada na određeno. No osim prema razlozima zapošljavanja na određeno, odredbe ZOR-a o radu na određeno mogu biti povrijeđene i iz aspekta poštivanja načela nediskriminacije. Stoga nas je u ovom istraživanju zanimalo možemo li govoriti o diskriminaciji zaposlenih na određeno, ali i šire, odnosno u kojoj mjeri i kojim aspektima su zaposleni na određeno u lošijem položaju od zaposlenih na neodređeno, te jesu li kao skupina i na svojim radnim mjestima marginalizirani.

U naslovu ovoga potpoglavlja navedena su tri koncepta, odnosno tri različite pravno-teorijske razine propitivanja nalaze li

se zaposleni na određeno u nepovoljnijem položaju od zaposlenih na određeno. Najui i strogo pravno definirani koncept je diskriminacija. Mogućnost diskriminacije zaposlenih na određeno temeljem ugovora putem kojeg su zaposleni raspravljena je u trećem poglavlju ove publikacije. No, osim pojava koje odgovaraju užem pravnom određenju diskriminacije, zaposleni na određeno, u svojim radnim okruženjima, mogu biti drukčije tretirani ili imati otežane mogućnosti ostvarivanja svojih prava pa stoga možemo govoriti o nejednakom postupanju prema zaposlenima na određeno. Koncept marginalizacije u ovu analizu uveli smo kako bismo teorijski šire mogli zahvatiti položaj zaposlenih na određeno, te otkriti i „mekše“ principe nepovoljnijeg položaja poput osjećaja izoliranosti i nepripadanja radnoj okolini.

Pojam marginalizacije pojedinih skupina na tržištu rada u literaturi se često koristi usporedo s pojmovima nezaposlenosti i isključenosti (*exclusion*), te nerijetko vrlo neprecizno (Furåker, 2005). Kada govorimo o konceptu marginalizacije u kontekstu tržišta rada, on se u literaturi odnosi na sve osobe koje se nalaze na periferiji tržišta rada i društva, kao što su siromašni zaposleni (*working poor*), migrantski radnici (dokumentirani i nedokumentirani), kronično nezaposleni, podzaposleni, privremeni i povremeni radnici (Di Fabio i Palazzeschi, 2016). Prema Harslofu (2002), privremeni rad, ili u ovom (kon)tekstu, rad na određeno, može biti i faktor marginalizacije i faktor integracije, ovisno o tome na koju se skupinu ili stanje referiramo. Preciznije, zaposleni na određeno mogu biti u marginalnoj poziciji na tržištu rada ili na radnome mjestu u odnosu na stalno zaposlene, dok je rad na određeno u odnosu na nezaposlenost potencijalno integracijski faktor.

Stoga ćemo se u ovom potpoglavlju nadovezati na analize uvjeta rada iz poglavlja 4. Nastavno na utvrđene razlike u uvjetima

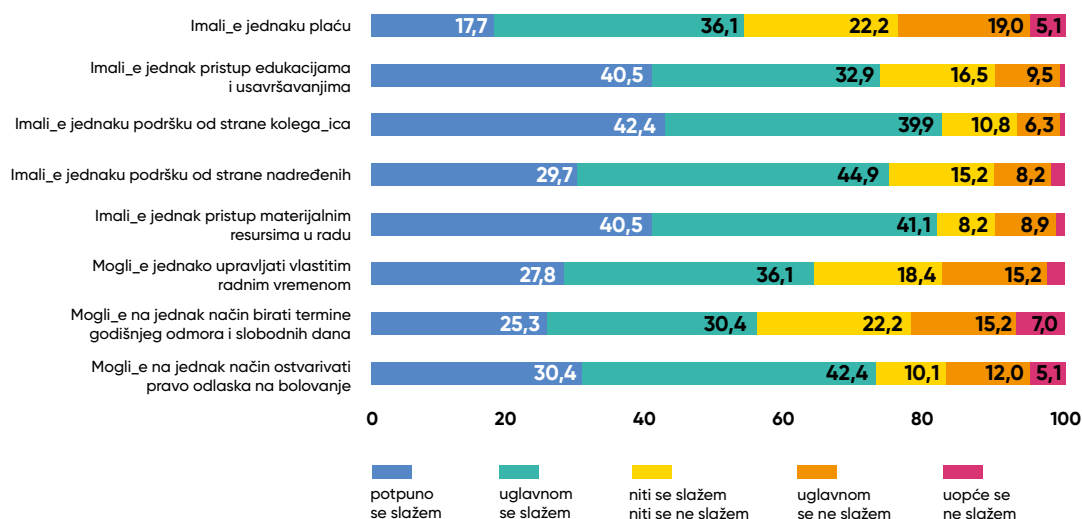
rada zaposlenih na određeno i neodređeno, u ovom ćemo poglavlju istražiti u kojoj su mjeri zaposleni na određeno u svojim radnim okruženjima u nepovoljnijem položaju, bilo da je riječ o diskriminaciji na radnome mjestu, (samo)izrabljujućim praksama koje im nameće radna okolina ili osjećajima socio-psihološke marginalizacije na radnome mjestu. Preciznije, pokušat ćemo odgovoriti na pitanje možemo li o zaposlenima na određeno govoriti kao o marginaliziranoj skupini na tržištu rada.

#### 5.4.1. Diskriminacija i nejednako postupanje na radnome mjestu

Nakon što smo u početnoj fazi ovoga projekta i istraživanja utvrdili razlike u kvaliteti zaposlenja, odnosno uvjeta rada između zaposlenih na određeno i neodređeno (vidi poglavlje 4), zanimalo nas je u kojoj mjeri možemo govoriti o nepovoljnijim uvjetima rada ili diskriminaciji zaposlenih na određeno na način na koji o tome govori ZOR. Kao što je detaljnije raščlanjeno u trećem

poglavlju ove publikacije, prema normativnom okviru poslodavac je dužan osigurati iste uvjete rada zaposlenima na određeno kao i zaposlenima na neodređeno „s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama“ koji obavljaju „iste ili slične poslove“ (ZOR, čl. 13). Ovim smo istraživanjem htjeli provjeriti u kojoj se mjeri zaposleni na određeno susreću s nejednakim postupanjem upravo u odnosu na svoje stalno zaposlene kolege i kolegice na sličnim radnim mjestima.

Na Slici 5.2 vidimo udjele (ne)slaganja s prikazanim tvrdnjama na koje su odgovarali svi\_e sudionici\_e čije je posljednje iskustvo rada na određeno bilo u posljednjih pet godina, te koji su na svom poslu imali stalno zaposlene kolege\_ice na sličnim radnim mjestima.



Slika 5.2 Procjena jednakog postupanja u usporedbi sa stalno zaposlenim kolegama\_icama na sličnim radnim mjestima (%)

Ovdje bi normativno očekivani rezultat trebalo biti iskustvo potpunog slaganja, odnosno izostanka razlike u postupanju. Međutim, ovisno o proučavanom aspektu, tek između jedne i dvije petine sudionika\_ca posve se slaže kako su imali, ili mogli ostvariti, određena prava na isti način kao i njihovi\_e kolege\_ice. Drugim riječima, postoji određena skupina zaposlenih na određeno koji su na svom posljednjem poslu doživjeli drukčije postupanje (Slika 5.2 i Tablica 5.12).

Nešto više od petine sudionika\_ca ne slaže se da su imali jednake plaće (24 posto), niti da su na jednak način mogli birati termine godišnjeg odmora i slobodnih dana (22 posto). Također, gotovo petina sudionika\_ca ne slaže se da su jednako mogli upravljati vlastitim radnim vremenom (18 posto), niti su na jednak način mogli ostvariti pravo odlaska na bolovanje (17 posto). Nalazi u ovim

dimenzijama su konzistentni i s prethodnim istraživanjem gdje je utvrđen nepovoljniji položaj zaposlenih na određeno u aspektima razine plaće i materijalnih prava (vidi potpoglavlje 4.2.1).

Uzimajući u obzir zakonsku odredbu o jednakim uvjetima rada, te podatak kako je gotovo polovica sudionika\_ca (46 posto) na svom posljednjem radnome mjestu na određeno doživjela barem jedan od oblika nejednakog postupanja u odnosu na svoje stalno zaposlene kolege\_ice, a svaki osmi (12 posto) čak četiri ili više oblika nejednakog tretmana (Tablica 5.13), možemo zaključiti kako se ne radi o izuzecima, te da postoji znatna skupina zaposlenih na određeno čije se pravo na jednake uvjete rada ne poštuje u jednom ili više aspekata.

Tablica 5.12 Udio sudionika\_ca s iskustvom rada na određeno u posljednje 5 godine koji...

	Udjel
nisu imali_e jednaku plaću	24,1 %
nisu mogli_e na jednak način birati termine godišnjeg odmora i slobodnih dana	22,2 %
nisu mogli_e jednako upravljati vlastitim radnim vremenom	17,7 %
nisu mogli_e na jednak način ostvariti pravo odlaska na bolovanje	17,1 %
nisu imali_e jednake prilike za napredovanje	10,1 %
nisu imali_e jednak pristup edukacijama i usavršavanjima	10,1 %
nisu imali_e jednaku podršku od strane nadređenih	10,1 %
nisu imali_e jednak pristup materijalnim resursima u radu	10,1 %
nisu imali_e jednaku podršku od strane kolega_ica	7,0 %

**Tablica 5.13 Raširenost nejednakog postupanja s obzirom na broj doživljenih oblika nejednakog postupanja**

<i>Broj doživljenih oblika nejednakog postupanja na radnome mjestu</i>	Udjel
Nijedan oblik	53,8 %
Barem jedan oblik	46,2 %
<i>jedan oblik</i>	17,7 %
<i>dva do tri oblika</i>	15,8 %
<i>četiri ili više oblika</i>	12,7 %

Od sudionika\_ca je bilo zatraženo da u otvorenom pitanju opišu situaciju u kojoj su doživjeli drukčiji tretman zbog vrste ugovora putem kojeg su radili. Navedeni se opisi uvelike podudaraju s oblicima nejednakog postupanja prikazanim u Tablici 5.12, te dobro ilustriraju kako se, primjerice, događa da zaposleni na određeno imaju nižu plaću od stalno zaposlenih kolega\_ica, ili zašto imaju različit pristup bolovanju i ostvarivanju prava na godišnji odmor.

*„Nisam dobila povećanje plaće. Porastao je koeficijent za plaće, ali ja nisam dobila povećanje jer u mom ugovoru o radu stoji da radim za fiksnu plaću s obzirom na to da je ugovor na određeno vrijeme.“*

*„Ne smiješ otići na bolovanje.“*

*„Kada sam pitala za godišnji odmor rekli su mi da prvo biraju oni koji su na neodređeno.“*

*„Uvijek sam bila nova.“*

*„Radnici koji su radili na neodređeno imali su veće plaće i dobivali su lakše poslove.“*

*„Ponašali su se kao da manje znam od njih i nisu prihvaćali moje mišljenje kao ispravno za rješavanje situacije.“*

*„Kolege vozači s ugovorom na neodređeno vrijeme dobivaju lakše relacije te rjeđe voze u međunarodnom transportu. Također imaju prednost u biranju termina za godišnji odmor.“*

*„(Dobila sam niži) Iznos božićnice i poklona za djecu.“*

Nadalje, pokušali smo utvrditi postoje li određene skupine zaposlenih na određeno koji su češće doživjeli nejednako postupanje u odnosu na stalno zaposlene kolege\_ice. Međutim, obrasci nejednakog postupanja u odnosu na stalno zaposlene kolege\_ice ne razlikuju se statistički značajno s obzirom na razlog zapošljavanja na određeno<sup>34</sup>, ishod posljednjeg rada na određeno i razdoblje posljednjeg iskustva rada (Tablica 5.14). Drugim riječima, vjerojatnost doživljavanja barem jednog, ali i četiri ili više oblika nejednakog postupanja slična je i kod sezonskih radnika\_ca i onih zaposlenih na određeno u funkciji probnog rada, kao i između onih koji očekuju ili su prešli na neodređeno i onih koji nisu niti to očekuju.

34 Indikativan je vrlo visok udio nepovoljnih iskustava među sezonskim radnicima\_ama, međutim relativno mala veličina ovog poduzorka ne omogućava generalizaciju.



Ipak, utvrdili smo razlike s obzirom na razinu obrazovanja radnika\_ca, slično kao i ranije u procjeni ishoda zaposlenja na određeno (Tablica 5.10). Iako ova statistička značajnost razlike ne opstaje prilikom provjere učestalosti ekstremnijeg broja iskazanih oblika nejednakog postupanja (četiri ili više), razlike kod ekstremnijeg broja iskazanih oblika nejednakog postupanja utvrđene su s obzirom na skupinu posljednjeg zaposlenja na određeno prema ESEG-u. Najveći udio sudionika\_ca koji su doživjeli četiri ili više oblika nejednakog postupanja nalazi se među klasom službenika\_ca i kvalificiranih radnika\_ca u uslugama (skupini gdje nešto više od polovice sudionika\_ca ima srednje obrazovanje, a ostatak je visokoobrazovan), a najmanji među najvišim klasama (menadžerima\_cama i stručnjacima\_kinjama), ali i među industrijskim i poljoprivrednim radnicima\_ama. Temeljem ovih nalaza možemo zaključiti da se skupina zaposlenih na određeno bez visokog obrazovanja nešto češće nalazi u nepovoljnijoj poziciji po učestalosti doživljavanja barem jednog oblika nejednakog postupanja, a da su pojedine skupine socio-ekonomskih klasa snažnije izložene sijasetu praksi nejednakog postupanja u odnosu na svoje stalno zaposlene kolege na sličnim radnim mjestima.

Ove analize ukazuju na mogućnost da zaposlenost na određeno funkcionira kao sekundarno tržište rada „lošijih poslova”, na kojemu se značajna manjina radnika\_ca tretira lošije od njihovih kolega\_ica sa stalnim ugovorima, čak i kada je riječ o usporedivim poslovima. Odnosno, riječ je o nejednakom postupanju, a potencijalno i diskriminaciji na radnome mjestu. Tome je konzistentan i nalaz o većoj učestalosti diskriminatornih praksi među radnicima\_ama na određeno bez visokog obrazovanja i određenih klasa zanimanja. No takvo postupanje nije se pokazalo povezanom s kvalitetom ishoda, niti smo dobili čvrste dokaze da su takve prakse učestalije u pojedinim oblicima rada na određeno.

Tablica 5.14 Raširenost nejednakog postupanja s obzirom na razlog rada na određeno, ishod posljednjeg rada na određeno, iskustvo rada na određeno, najviši obrazovni stupanj i kategoriju posljednjeg posla na određeno prema ESEG-u

	Broj sudionika_ca	Iskazan barem jedan oblik nejednakog postupanja	Pearson's $\chi^2$	Iskazana četiri ili više oblika nejednakog postupanja	Pearson's $\chi^2$
<b>Razlog rada na određeno</b>					
Određeno kao probni rad	48	47,9 %	10,5	8,3 %	10,4
Određeno zbog povećanog opsega posla	29	55,2 %		20,7 %	
Određeno kao zamjena	13	30,8 %		15,4 %	
Određeno kao sezonski_a radnik_ca	11	81,8 %		36,4 %	
Određeno kao pripravnik_ca / stažist_ica	16	31,3 %		6,3 %	
Određeno na projektu	4	50,0 %		25,0 %	
Ništa od navedenog	13	30,8 %		7,7 %	
Više razloga	20	45,0 %		5,0 %	
<b>Pozitivan ishod posljednjeg rada na određeno</b>					
Negativni ishod	64	53,1 %	1,9	14,1 %	0,2
Pozitivni ishod	84	41,7 %		11,9 %	
<b>Iskustvo rada na određeno</b>					
Trenutno zaposleni na određeno	64	45,3 %	0,0	10,9 %	0,3
Prethodno iskustvo rada na određeno	94	46,8 %		13,8 %	
<b>Najviši obrazovni stupanj</b>					
Nezavršeno ili završeno osnovnoškolsko obrazovanje	5	20,0 %	8,2*	0,0 %	1,8
Završeno srednjoškolsko obrazovanje	107	54,2 %		15,0 %	
Završeno visokoškolsko obrazovanje	45	31,1 %		8,9 %	
<b>Kategorija posljednjeg posla na određeno (ESEG)</b>					
Menadžeri_ce	2	0,0 %	9,7	0,0 %	14,3*
Stručnjaci_kinje	20	25,0 %		5,0 %	
Tehničari_ke i stručni_e suradnici_e	20	50,0 %		15,0 %	
Službenici_e i kvalificirani radnici_e u uslugama	28	60,7 %		25,0 %	
Industrijski_e i poljoprivredni_e radnici_e	41	51,2 %		4,9 %	
Radnici_e u jednostavnijim zanimanjima	43	41,9 %		14,0 %	

### 5.4.2. (Samo)izrabljjuće prakse na radnome mjestu

Nepovoljniji položaj zaposlenih na određeno na radnome mjestu ispitali smo i kroz iskustva (samo)izrabljjućih praksi prikazanih u Tablici 5.15. S obzirom na inherentno nesigurniju poziciju, zanimalo nas je rade li zaposleni na određeno češće prekovreme-

no, za vrijeme bolesti, pristaju li na određene uvjete rada ili se izbjegavaju izboriti za vlastita prava. Iako općenito učestalost ovih praksi među radnicima\_ama u Hrvatskoj nije zanemariva, suprotno početnoj pretpostavci niti za jednu od njih nisu utvrđene statistički značajne razlike između zaposlenih na određeno i neodređeno.

Tablica 5.15 Raširenost (samo)izrabljjućih praksi s obzirom na vrstu ugovora o radu

	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme	Ugovor o radu na određeno vrijeme	Razlika	z-vrijednost
Radio_la sam prekovremeno	63,1 %	55,1 %	-8,0 %	-1,650
Radio_la sam kada sam bio_la bolestan_na	39,5 %	33,9 %	-5,7 %	-1,170
Pristajao_la sam na radne zadatke na koje inače ne bih	25,4 %	23,6 %	-1,8 %	-0,413
Pristajao_la sam na nezadovoljavajuće uvjete rada	17,1 %	14,2 %	-3,0 %	-0,802
Izbjegavao_la sam prijaviti nepravdu koja mi je nanesena	10,3 %	5,5 %	-4,8 %	-1,651
Izbjegavao_la sam članstvo u sindikatu	7,5 %	4,7 %	-2,7 %	-1,085

No, nalazi prikazani u potpoglavlju 5.3.3 ukazuju da zaposleni na određeno nisu homogena skupina s obzirom na procjenu najvjerojatnijeg ishoda njihova trenutnog zaposlenja, niti su zaposleni na neodređeno homogena skupina s obzirom na vrstu ugovora putem kojega su inicijalno bili zaposleni. Stoga smo provjerili razlikuju li se te skupine u učestalosti negativnih praksi na radnome mjestu.

Za razliku od promatranja zaposlenih na određeno i neodređeno kao homogenih skupina, u ovoj analizi nalazi su nešto bolje nijansirani (Tablica 5.16). Iako razlike i dalje većinom ne dosežu razinu statističke značajnosti, pojavljuju se zanimljivi obrasci s obzirom na rad za vrijeme bolesti. U literaturi (i na engleskome jeziku) praksa dola-

ska na posao u vrijeme kad bi osoba trebala biti na bolovanju poznata je pod nazivom prezentizam (*presenteeism*). Dosadašnja su istraživanja uočila povećanu raširenost toga fenomena među ženama, mladim radnicima\_ama i radnicima\_ama u srednjoj dobi, u zanimanjima višeg statusa, te među radnicima\_ama u zdravstvu (Kinman, 2019). Također, rad za vrijeme bolesti prisutniji je kad se radnici\_e nalaze u radnim okruženjima u kojima su česta otpuštanja ili u razdobljima u kojima se smanjuje broj radnika\_ca, te kod radnika\_ca u lošijoj financijskoj situaciji (Vahtera i sur., 2004; Aronsson i sur., 2000; Caverley i sur., 2007 u Reuter i sur., 2019). Navodeći da istraživanja o odnosu privremenih ugovora i prezentizma nisu konkluzivna, Reuter i suradnici\_e (2019)

su, na temelju podataka Europskog istraživanja o radnim uvjetima (EWCS), zaključili da se privremeno zaposleni češće odlučuju raditi za vrijeme bolesti nego zaposleni na neodređeno, a posebice ako je riječ o kratkim ugovorima (kraćim od godinu dana) kada su razlike još izraženije. Utjecaj vrste ugovora u njihovoj analizi donekle je ublažen u modelu s varijablom koja mjeri nesigurnost zaposlenja (u vidu tvrdnje „Postoji mogućnost da izgubim posao u sljedećih šest mjeseci.”), no razlika je i dalje bila značajna. Autori ce su stoga zaključili da, osim zbog većeg pritiska zbog mogućnosti gubit-

ka posla i nesigurnosti zaposlenja, zaposleni na određeno češće rade za vrijeme bolesti i zbog drugih značajki takvog tipa ugovora koji mogu uključivati, primjerice, nedostatak mogućnosti ostvarivanja prava na plaćeno bolovanje i slično (Reuter i sur., 2019).

**Tablica 5.16 Raširenost (samo)izrabljujućih praksi s obzirom na vrstu, ishodište i perspektive trenutnog ugovora o radu**

	Vrsta, ishodište i perspektive trenutnog ugovora				Pearson's $\chi^2$
	Neodređeno od početka	Neodređeno, počeo_la na određeno	Na određeno, dobre perspektive	Na određeno, loše perspektive	
Radio_la sam prekovremeno	64,6 %	64,5 %	62,9 %	56,6 %	1,294
Radio_la sam kada sam bio_la bolestan_na	38,0 %	44,7 %	48,6 %	22,6 %	9,334*
Pristajao_la sam na radne zadatke na koje inače ne bih	25,5 %	23,4 %	34,3 %	18,9 %	2,900
Pristajao_la sam na nezadovoljavajuće uvjete rada	15,9 %	13,5 %	17,1 %	13,2 %	0,677
Izbjegavao_la sam prijaviti nepravdu koja mi je nanesena	10,0 %	7,1 %	8,6 %	5,7 %	1,631
Izbjegavao_la sam članstvo u sindikatu	7,0 %	5,7 %	5,7 %	3,8 %	0,924

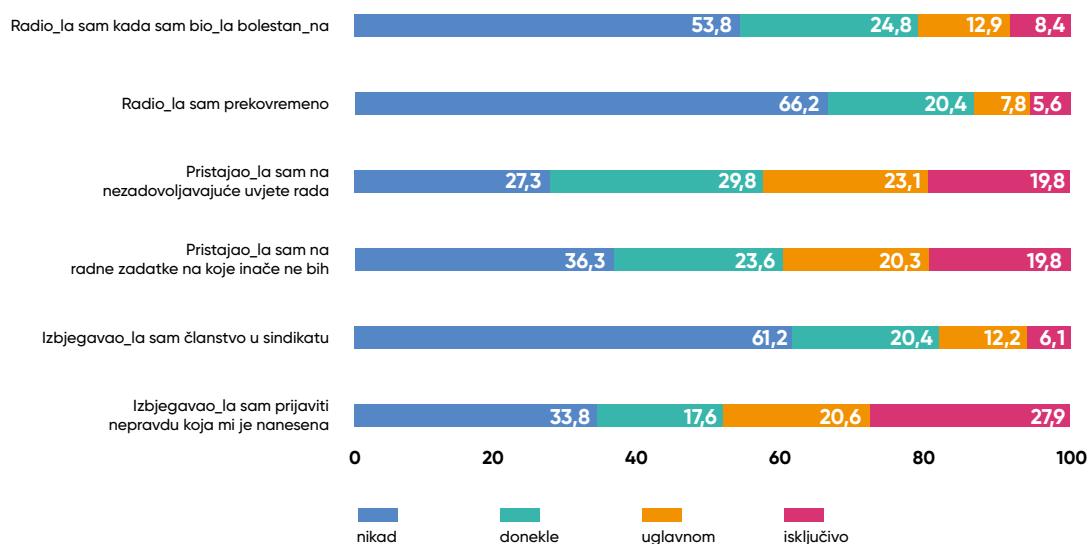
U našem istraživanju gotovo je polovica trenutno zaposlenih na neodređeno koji su svoje zaposlenje započeli radom na određeno (45 posto) i trenutno zaposlenih na određeno koji očekuju pozitivan ishod trenutnog zaposlenja (49 posto), radila za vrijeme bolesti. S druge strane, najnesigurnija skupina zaposlenih na određeno, oni koji očekuju negativan ishod svog trenutnog zaposlenja, nije iskazala najviše udjele rada za vrijeme bolesti, već najniže. Nastavno na navedene

nalaze iz analize podataka EWCS-a (Reuter i sur., 2019), izgleda kako je nesigurnost zaposlenja, ovdje mjerena očekivanim ishodišta trenutnog zaposlenja, važna za određivanje šansi rada za vrijeme bolesti, što je u skladu s našom pretpostavkom rada za vrijeme bolesti radi zadržavanja posla. Ipak, za to je potrebna određena doza „perspektivnosti”, odnosno mogućnosti zadržavanja posla ili prelaska na stalan ugovor, o čemu govori nalaz kako je takva praksa prisutni-

ja upravo među radnicima\_ama koji takvu situaciju smatraju vjerojatnim ishodom. Druga je mogućnost da se radi o onima koji su „normalizirali” takvu praksu rada u organizaciji dok su počinjali raditi na određeno, pa je ostala učestalija i kada su se stalno zaposlili. Pritisak bivanja „dobrim\_om radnikom\_com” koji\_a je „zaslužio\_la” ugovor na neodređeno, te potencijalno „samoizrabljivanje” koje iz toga može proizlaziti čine se kao vjerojatna negativna posljedica ra-

širenog korištenja ugovora na određeno u funkciji probnoga rada.

Dodatno smo sudionike\_ce koji su pozitivno odgovorili na tvrdnje prikazane u Tablicama 5.15 i 5.16 upitali u kojoj su mjeri navedene prakse radili zbog straha od gubitka posla. Raspon odgovora na skali od 1 do 4 (pri čemu 1 označava „Nikad”, a 4 „Isključivo”) prikazan je na Slici 5.3.



Slika 5.3 Učestalost (samo)izrabljujućih praksi zbog straha od gubitka posla (%)

Sudionici\_e istraživanja su relativno rijetko zbog straha od gubitka posla radili prekovremeno (21 posto), za vrijeme bolesti (13 posto) i izbjegavali članstvo u sindikatu (18 posto). Međutim, gotovo polovica sudionika\_ca koja je na svom radnome mjestu izbjegavala prijaviti nepravdu koja im je nanesena (49 posto), pristajala na nezadovoljavajuće uvjete rada (43 posto) i na radne zadatke na koje inače ne bi (40 posto), činila je to uglavnom ili isključivo zbog straha od gubitka posla<sup>35</sup>.

35 Nalaz je konzistentan s nalazima istraživanja informacijske pismenosti u kontekstu radničkih prava, a koje je utvrdilo da 60% ispitanika\_ca nije tražilo zaštitu povrijeđenih prava zbog straha od posljedica (otkaz, šikaniranje i sl.), (Šobota i Špiranec, u tisku).

Tablica 5.17 Prosjek učestalosti (samo)izrabljujućih praksi zbog straha od gubitka posla s obzirom na vrstu, ishodište i perspektive trenutnog ugovora

	Vrsta, ishodište i perspektive trenutnog ugovora					F
	Neodređeno od početka	Neodređeno, počeo_la na određeno	Na određeno, dobre perspektive	Na određeno, loše perspektive	Ukupno	
	Prosjek (N)	Prosjek (N)	Prosjek (N)	Prosjek (N)	Prosjek (N)	
Izbjegavao_la sam prijaviti nepravdu koja mi je nanesena	2,5 (27)	3,2 (10)	2,3 (3)	2,3 (3)	2,7 (43)	1,0
Pristajao_la sam na nezadovoljavajuće uvjete rada	2,7 (43)	2,3 (19)	2,3 (6)	2,1 (7)	2,5 (75)	1,4
Pristajao_la sam na radne zadatke na koje inače ne bih	2,5 (69)	2,0 (33)	2,3 (12)	1,8 (10)	2,3 (124)	2,2
Radio_la sam kada sam bio_la bolestan_na	1,7 (103)	1,9 (63)	2,0 (17)	1,8 (12)	1,8 (195)	0,8
Izbjegavao_la sam članstvo u sindikatu	1,6 (19)	1,9 (8)	2,5 (2)	1,0 (2)	1,7 (31)	1,0
Radio_la sam prekovremeno	1,5 (175)	1,5 (91)	1,8 (22)	1,5 (30)	1,5 (318)	0,8

Međutim, razlike s obzirom na vrstu ugovora, te ishodište i perspektive trenutnog ugovora ne postoje (Tablica 5.17). Zaposleni na određeno i neodređeno slično procjenjuju da su navedene negativne prakse (samo) izrabljivanja radili zbog straha od gubitka posla.

### 5.4.3. Psihosocijalna marginalizacija na radnome mjestu

Istraživanja u području psihologije rada, menadžmenta i ljudskih resursa već se dugi niz godina bave pitanjima psihosocijalne marginalizacije na radnome mjestu, psihosocijalnih rizika određenih poslova, te odnosom privremenog rada i konceptata kao što su usamljenost (Moens i sur., 2019), socijalna izoliranost (De Cuyper i sur., 2011; Wilkin i sur., 2018 u Moens i sur., 2019),

profesionalna izoliranost, profesionalni identitet, osjećaj pripadanja (Bérestégui, 2021) i slično. Zaposleni na određeno mogu biti u marginaliziranoj poziciji na svome radnome mjestu vezano uz privremenost njihove pozicije, koju snažno mogu doživljavati i oni sami, kao i njihovi kolege\_ice. Nedostatak podržavajuće i ugodne radne okoline ima dalekosežne posljedice na opće zadovoljstvo životom i dobrobit radnika\_ca. Dosadašnja istraživanja o psihološkom utjecaju privremenog rada nisu konkluzivna, vjerojatno i zbog toga što su privremeni radnici\_e vrlo heterogena skupina (De Cuyper, 2008). Ipak, u određenom broju studija, u kvalitativnim iskazima, privremeni zaposleni i zaposleni na određeno iskazuju osjećaj nepripadanja i izoliranosti u radnoj okolini (Ferguson i sur., 2021; Bryson i Scurry, 2002; Halbesleben i Clark, 2010).

Tablica 5.18 Osjećaj izoliranosti na poslu s obzirom na kategoriju najnovijeg posla (ESEG), sektor i veličinu trenutne organizacije i dob

	Vrsta ugovora o radu				t-vrijednost
	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme		Ugovor o radu na određeno vrijeme		
	Broj	Prosjek	Broj	Prosjek	
<b>Kategorija najnovijeg posla (ESEG)</b>					
Menadžeri_ce	11	1,8	1	2,0	,
Stručnjaci_kinje	69	1,5	18	1,3	1,1
Tehničari_ke i stručni_e suradnici_e	71	1,6	13	1,7	-0,2
Službenici_e i kvalificirani_e radnici_e u uslugama	86	1,5	25	1,5	0,0
Industrijski_e i poljoprivredni_e radnici_e	110	1,6	22	1,6	-0,3
Radnici_e u jednostavnijim zanimanjima	133	1,6	41	1,8	-1,3
Ukupno	480	1,6	120	1,6	-0,6
<b>Sektor i veličina trenutne organizacije</b>					
Javni sektor	126	1,5	22	1,5	0,2
Privatni: do 10 zaposlenih	73	1,3	7	2,1	-3,1*
Privatni: 10 do 50 zaposlenih	79	1,6	19	1,5	0,7
Privatni: 50 do 250 zaposlenih	42	1,8	18	1,6	0,9
Privatni: više od 250 zaposlenih	74	1,6	16	2,1	-1,9
Ukupno	394	1,5	82	1,7	-1,3
<b>Dobna skupina</b>					
Do 30 godina	63	1,7	60	1,6	1,2
Od 30 do 50 godina	277	1,5	45	1,7	-2,1*
50 godina i više	151	1,7	18	1,6	0,6
Ukupno	491	1,6	123	1,6	-0,6

Osjećaj izoliranosti na radnome mjestu odnosi se na „želju radnika\_ca da bude dio mreže kolega\_ica koji pružaju pomoć i podršku vezano uz potrebe vezane uz posao. Predstavlja percepciju radnika\_ca o dostupnosti kolega\_ica i nadređenih za radno orijentiranu društvenu podršku” (Moens i sur., 2019).

Osjećaj izoliranosti na radnome mjestu provjerili smo pitanjem „Na Vašem trenutnom / posljednjem poslu, koliko često se osjećate / ste se osjećali izolirano?“ sa skalom u rasponu od 1 do 5, gdje 1 označava „Nikad”, a 5 „Uvijek”. U prikazanom uzorku, zaposleni na određeno i neodređeno imaju jednak prosjek na skali (Tablica

5.18). Jedine značajne razlike prisutne su u mikro-poduzećima privatnog sektora (do 10 zaposlenih), te u dobnoj skupini od 30 do 50 godina života. U oba ta slučaja upravo zaposleni na određeno imaju nešto viši prosjek na skali. Upitani „Koliko se često osjećate kao da pripadate radnoj okolini?“, zaposleni na određeno i neodređeno također imaju jednak prosjek na skali od 1 do 5 (Tablica 5.19). Ni u zasebnim dobnim skupinama, kategorijama posla prema ESEG-u, te privatnim poduzećima bilo koje veličine, nisu utvrđene razlike u osjećaju pripadanja radnoj okolini između stalno i privremeno zaposlenih. Iznenadujuće, statistički značajna razlika utvrđena je isključivo u javnom sektoru, ali u smjeru da zaposleni na određeno češće osjećaju pripadanje radnoj okolini u kojoj se nalaze.<sup>36</sup>

Stoga, temeljem ovih nalaza, možemo zaključiti kako vrsta ugovora nije temeljna odrednica psihosocijalne marginalizacije na radnome mjestu, što je u skladu i s analizama iz poglavlja 4, temeljenog na istraživanju iz 2018. godine, u kojem zaposleni na određeno i neodređeno nisu iskazali razlike u dimenziji „Zaštita zdravlja na radnome mjestu“, posebice u aspektu radne okoline i odnosima s kolegama icama i nadređenima. Također, zaposleni na određeno, prilikom propitivanja nejednakoga položaja na radnome mjestu, nisu procijenili da postoji razlika s obzirom na podršku kolega i nadređenih (Tablica 5.12).

Normalizacijom rada na određeno u radnim okolinama, iz aspekta međuljudskih odnosa i psihosocijalnih posljedica, čini se kako zaposleni na određeno ne tvore zasebnu skupinu radnika\_ca „drugog reda“, nego da su (ne)integrirani kao i drugi u svoje radne okoline. Naravno, veličina uzorka ne omogućuje nam detaljnije analize koje bi mogle obuhvatiti potencijalno drukčije dinamike takve marginalizacije u pojedinim sektorima ili s obzirom na drukčije razloge zapošljavanja na određeno.

---

36 Takav rezultat možemo povezati s nalazima istraživanja u ranom i predškolskom odgoju i obrazovanju (dominantno u javnom sektoru) gdje je analiziran učinak staža na određeno i neodređeno na kvalitetu zaposlenja i subjektivno blagostanje zaposlenih u tom sustavu. Iako osobe s malim brojem godina staža zaposlene na određeno i neodređeno kreću sa sličnom pozitivnom percepcijom društvene okoline (u koju spada i percepcija podrške kolega i nadređenih) uz nešto viši (bolji) rezultat zaposlenih na određeno, percepcija društvene okoline snižava se s godinama staža, s time da se s većim brojem godina u nesigurnom statusu brže „srozava“. Preciznije, staž na određeno ima snažniji negativan utjecaj na percepciju odnosa u radnoj okolini od staža na neodređeno (Ostojčić i sur., 2021). Budući da u ovoj analizi nemamo pristup cjelokupnoj povijesti zaposlenja, odnosno udjelu staža na određeno, možemo sugerirati kako je ova razlika više proizvod duljeg staža zaposlenih na neodređeno nego onih zaposlenih na određeno, a manje same vrste ugovora.



Tablica 5.19 Osjećaj pripadanja radnoj okolini s obzirom na kategoriju najnovijeg posla (ESEG), sektor i veličinu trenutne organizacije i dob

	Vrsta ugovora o radu				t-vrijednost
	Ugovor o radu na neodređeno vrijeme		Ugovor o radu na određeno vrijeme		
	Broj	Prosjek	Broj	Prosjek	
<i>Kategorija najnovijeg posla (ESEG)</i>					
Menadžeri_ce	11	3,7	1	4,0	,
Stručnjaci_kinje	69	3,8	19	4,4	-1,7
Tehničari_ke i stručni_e suradnici_e	71	3,8	14	3,8	-0,0
Službenici_e i kvalificirani_e radnici_e u uslugama	85	3,9	26	3,9	-0,2
Industrijski_e i poljoprivredni_e radnici_e	110	3,9	21	3,5	1,1
Radnici_e u jednostavnijim zanimanjima	133	3,7	41	3,7	-0,2
Ukupno	479	3,8	122	3,8	-0,4
<i>Sektor i veličina trenutne organizacije</i>					
Javni sektor	126	3,6	24	4,3	-2,0*
Privatni: do 10 zaposlenih	73	3,8	8	3,5	0,6
Privatni: 10 do 50 zaposlenih	77	3,8	19	3,5	1,0
Privatni: 50 do 250 zaposlenih	42	3,8	18	3,7	0,1
Privatni: više od 250 zaposlenih	74	4,0	16	3,8	0,5
Ukupno	392	3,8	85	3,8	-0,2
<i>Dobna skupina</i>					
Do 30 godina	63	3,8	60	4,0	-1,4
Od 30 do 50 godina	276	3,7	46	3,5	1,1
50 godina i više	150	3,9	19	4,1	-0,8
Ukupno	489	3,8	125	3,8	-0,5

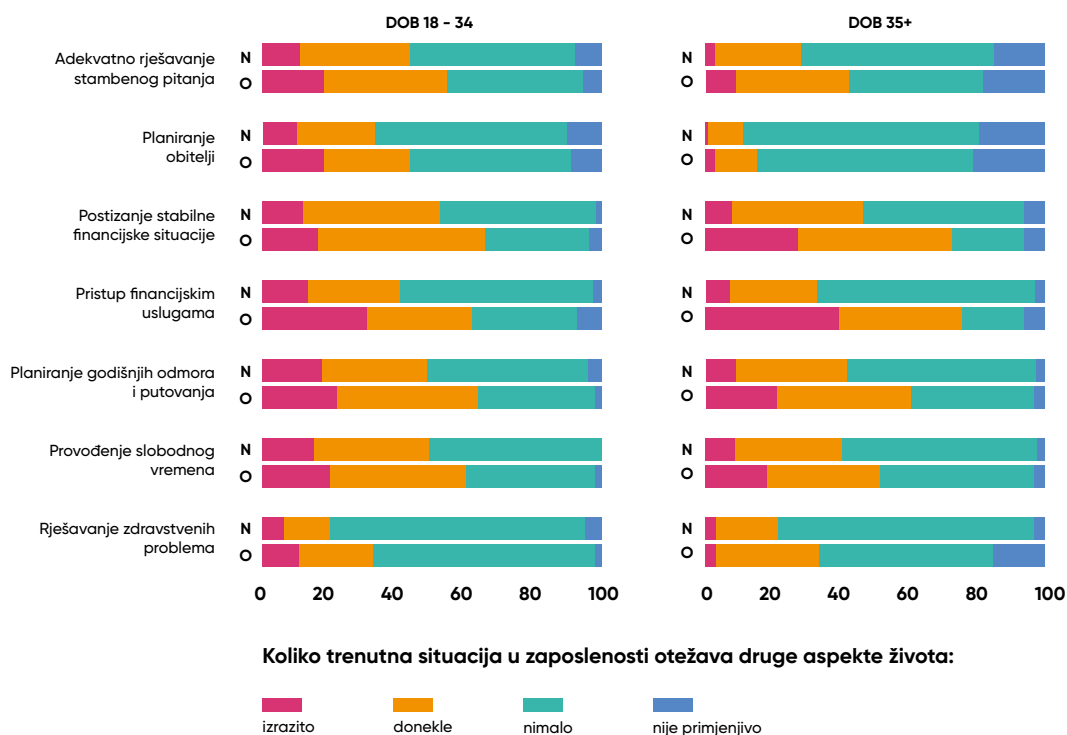
Zaključno, zaposleni na određeno ne izdvajaju se kao posebno marginalizirana skupina unutar svojih radnih okolina po pitanju (samo)izrabljujućih praksi ili integracije u radnu okolinu, što je vjerojatno upravo posljedica normalizacije rada na određeno,

kao početnog koraka u karijeri i zapošljavanju općenito. Ipak, nalazi ukazuju kako zaposleni na određeno, iako nisu izdvojeni iz svojih radnih okolina, doživljavaju oblike nejednakog postupanja, od kojih se neki mogu okarakterizirati i kao diskriminacija.

## 5.5. Utjecaj posla na druge aspekte života

Pitanje rada na određeno, naravno, ne odnosi se samo na svijet rada, već i svijet života. Nesigurnost radnog odnosa prelijeva se u nezvjesnost u drugim aspektima života, kao što je pokazano u dimenziji „Sigurnost” u prethodnoj analizi uvjeta rada (vidi potpoglavlje 4.2.4). S obzirom na to da i rad s ugovorom na neodređeno može biti neadekvatan za ostvarivanje životnih ciljeva, odnosno može negativno utjecati na druge aspekte života,

serija pitanja „Koliko Vam situacija u zaposlenosti otežava sljedeće...?” postavljena je svim trenutno zaposlenim sudionicima\_ama istraživanja. Budući da mladi ujedno češće rade putem ugovora na određeno, te imaju različite potrebe u pojedinim domenama života u odnosu na starije dobne skupine,<sup>37</sup> na Slici 5.4. zasebno je prikazana razlika između zaposlenih na određeno i neodređeno, u lijevom okviru za one od 18 do 34 godine života, a u desnom za one starije od 35 godina.



Koliko trenutna situacija u zaposlenosti otežava druge aspekte života:

izrazito      donekle      nimalo      nije primjenjivo

Stupac uz oznaku N označava procjene zaposlenih na neodređeno, a uz oznaku O označava procjene zaposlenih na određeno.

### Slika 5.4 Utjecaj posla na pojedine aspekte života

*Bilješka: U dobnoj skupini 18–34 zaposleni na određeno i neodređeno statistički se značajno razlikuju s obzirom na pristup financijskim uslugama (potrošački krediti, dopušteni minus, kupovina na rate i sl.), (Pearson's  $\chi^2=11,9$ ;  $p<0,01$ ). U dobnoj skupini iznad 35 godina, zaposleni na određeno i neodređeno značajno se razlikuju s obzirom na postizanje stabilne financijske situacije (Pearson's  $\chi^2=16,6$ ;  $p<0,001$ ), pristup financijskim uslugama (Pearson's  $\chi^2=41,5$ ;  $p<0,001$ ) i planiranje godišnjih odmora i putovanja sukladno potrebama (Pearson's  $\chi^2=6,8$ ;  $p<0,05$ ).*

37 Kod mlađe skupine, bez obzira na vrstu ugovora, bitno je izraženije pitanje rješavanja stambenog pitanja i planiranja obitelji.

Iz Slike 5.4 može se zaključiti: neovisno o tome koji aspekt života promatramo, u obje dobne skupine zaposleni na određeno imaju sklonost češće ustvrditi kako im trenutna situacija u zaposlenosti izrazito i/ili donekle otežava druge aspekte života nego što je to slučaj kod zaposlenih na neodređeno. No kod mlađih radnika\_ca razlika doseže razinu statističke značajnosti samo kad je u pitanju pristup financijskim uslugama, dok je kod manjine starijih koji rade na određeno utjecaj posla bitno nepovoljniji, te utječe i na druge materijalne aspekte života kao što su postizanje stabilne financijske situacije i planiranje odmora i putovanja. U ostalim aspektima života poput rješavanja stambenog pitanja, planiranja obitelji, provođenja slobodnog vremena ili rješavanja zdravstvenih problema, negativan utjecaj posla također je raširen (negdje u većoj mjeri kod mladih, drugdje kod starijih), ali razlika između zaposlenih na određeno i neodređeno u tim dimenzijama ipak ne doseže razinu statističke značajnosti, odnosno tip ugovora vjerojatno nije ključna odrednica toga negativnog utjecaja.

Ipak, razlika u ocjeni pristupa financijskim uslugama (najčešće od strane banaka) jest dosljedno statistički značajna za obje dobne skupine. Banke u svojim politikama često „diskriminiraju“ zaposlene na određeno, što također može utjecati na planiranje vlastitog života, dugoročne planove i sposobnost podmirenja troškova koji izlaze izvan okvira mjesečnih plaća. Ovisno o politikama pojedinih banaka, zaposleni na određeno mogu, ali i ne moraju, imati pristup uslugama kao što su dopušteno prekoračenje po tekućem računu, plaćanje računa rate, namjenski ili nenamjenski krediti, stambeni krediti i slično, što često ima važan utjecaj na kućni, odnosno osobne budžete<sup>38</sup>. Ukoliko ova situacija potraje i u zreloj dobi, naziru se šire materijalne posljedice rada na određeno,

odnosno učestaliji problemi u postizanju financijski stabilne situacije. Očito s godinama jaz između zaposlenih na određeno i neodređeno ima tendenciju postati veći.

Ako ove podatke promatramo sumarno iz perspektive postojanja negativnog utjecaja posla (na bilo koji od aspekata prikazanih u Slici 5.4), njegove širine (više od tri aspekta), odnosno dubine (postojanje izrazitog negativnog utjecaja), te sintetskog indeksa negativnog utjecaja (suma intenziteta negativnog utjecaja u svim česticama), možemo dodatno produbiti ove uvide. Tako je vidljivo da oko tri petine sudionika\_ca smatra kako im posao ometa barem jedan od aspekata života, ali su razlike između zaposlenih na određeno i neodređeno male i ispod razine statističke značajnosti za obje dobne skupine. Međutim, 39 posto sudionika\_ca zaposlenih na određeno i 28 posto zaposlenih na neodređeno iskazali su širok negativni utjecaj, odnosno tvrde kako ih trenutno stanje u zaposlenosti ometa u više od tri aspekta života. Ova je razlika, međutim, izražena isključivo kod starijih radnika\_ca, dok kod mlađih oko 40 posto iskazuje takav širok negativni utjecaj posla, bez obzira na vrstu ugovora. Kad je u pitanju dubina utjecaja, odnosno postojanje izrazitog negativnog utjecaja posla na privatni život, on je gotovo dvostruko češći kod zaposlenih na određeno, ali se ponovno fenomen manifestira samo kod starijih radnika\_ca. Konačno, sumarni indeks koji uključuje i dubinu i širinu ukazuje da u prosjeku zaposleni na određeno iskazuju pet stupnjeva negativnog utjecaja posla na život. I ova je razlika izraženija kod starijih radnika\_ca, ali se može na razini statističke značajnosti raspoznati i među mlađim radnicima\_ama. Možemo zaključiti kako rad na određeno predstavlja otegotnu situaciju u životima radnika\_ca, pogotovu onih starijih od 35 godina, bez obzira na to gledamo li broj različitih aspekata privatnog života na koji takav rad ne-

38 Temeljem Ankete o financijama i potrošnji kućanstva provedene 2017. godine, procjena udjela kućanstava u RH koja su zadužena iznosi 40,7 posto, 9 posto kućanstava posjeduje hipotekarni dug, dok 35,8 posto ima nehipotekarne dugove. U ovom kontekstu zanimljiv je i nalaz da je 9,5 posto kućanstava suočeno s kreditnim ograničenjima, pri čemu 7,6 posto njih nije zatražilo kredit zbog uočenog kreditnog ograničenja, a među onima koji su tri godine prije provedbe istraživanja zatražili kredit 19,6 posto je odbijeno ili su dobili umanjeni kredit. Nažalost, istraživanje nije detaljnije uzelo u obzir vrstu ugovora na koju je referentna osoba u kućanstvu zaposlena, već samo je li zaposlena, samozaposlena, nezaposlena ili umirovljena (Jemrić i Vrbanc, 2020: 43-44; 93).

gativno utječe ili mjeru toga negativnog utjecaja. Taj negativni utjecaj potencijalno može biti ublažen drugim faktorima kao što su sigurna stambena situacija, prihodi i stabilnost zaposlenja partnera\_ice i slično, no navedeno

prelazi opseg trenutne analize. S druge strane, u kućanstvima u kojima ima više osoba zaposlenih na određeno, u drugim oblicima nesigurnih i privremenih poslova ili nezaposlenih, takav negativni utjecaj može biti još kobniji.

**Tablica 5.20** Raširenost negativnih utjecaja posla na druge aspekte života s obzirom na broj aspekata, dobnu skupinu i vrstu ugovora o radu

	Dobna skupina								
	Dob 18-34			Dob 35+			Ukupno		
	N	O	Z t)	N	O	Z t)	N	O	Z t)
Barem jedan aspekt donekle	73,1 %	68,1 %	0,8	53,3 %	52,7 %	0,1	58,7 %	61,4 %	-0,6
Više od tri aspekta donekle	41,0 %	40,3 %	0,1	22,9 %	36,4 %	-2,2*	27,8 %	38,6 %	-2,4*
Barem jedan aspekt izrazito	32,8 %	37,5 %	-0,7	14,9 %	34,5 %	-3,6***	19,8 %	36,2 %	-3,9***
Prosjek indeksa negativnog utjecaja	3,7	5,2	-2,5*	2,6	4,7	-4,1***	3,0	5,0	-5,5***

Analizu smo proširili koristeći i regresijski model (Tablica 5.21), pri čemu smo kao kriterijsku varijablu koristili indeks negativnog utjecaja rada na život. U prvom koraku, učinak vrste ugovora proširili smo ranije korištenom kategorizacijom rada na određeno koja uključuje i način početka trenutnog posla (kako bismo mogli približno procijeniti potencijalni „efekt ulaska”), kao i procijenjene perspektive trenutnoga rada na određeno. U temeljnome modelu (1) vidljivo je kako je, u odnosu na trenutno zaposlene osobe koje su odmah počele raditi na neodređeno, negativni utjecaj rada na život nešto prisutniji kod zaposlenih na neodređeno čiji je posao počeo radom na određeno, te još više kod zaposlenih na određeno, bez obzira na perspektivu. Ovi su efekti postojani i kad uzmemo u obzir starost i spol/rod sudionika\_ca (2). Konačno, uzeli smo u obzir vrstu zanimanja, sektora vlasništva i veličine tvrtke, s obzirom na različitu zastupljenost rada na određeno u njima (3)<sup>39</sup>. Učinak trenutnog rada na određeno na druge aspekte života ostao je

stabilan nakon uvođenja svih kontrolnih varijabli, dok se snaga učinka početka trenutnoga posla ugovorom na određeno smanjila ispod razine statističke značajnosti. Pojednostavljeno, bez obzira na to u kakvim organizacijama rade, te kojeg su zanimanja, spola ili dobi, zaposleni na određeno iskazuju veći negativan utjecaj posla na druge aspekte života. S druge strane, negativni utjecaj otpočinjanja posla ugovorom na određeno utvrđen je i kod radnika\_ca koji su kasnije prešli na neodređeno, ali on proizlazi iz značajki poslova i organizacija u kojima su takvi obrasci ugovaranja uobičajeni. Valja napomenuti i kako je u sva tri modela ukupna prediktivna snaga modela niska (objašnjava 6 do 9 posto varijance), odnosno kako rad na određeno, kao niti druge ovdje korištene varijable, ne predstavljaju odlučujuće odrednice negativnog utjecaja trenutnog statusa u zaposlenosti. Međutim, ovim je postupkom potvrđena povezanost rada kroz ugovore na određeno i percepcije negativnih posljedica vlastitoga posla na druge aspekte života.

39 Veličina i vlasništvo poduzeća ili organizacije po sebi nisu povezani s negativnim utjecajem zaposlenja na određeno, te izgleda da negativni utjecaj ugovora na određeno postoji neovisno o ovim faktorima. S druge strane, radnici\_e u prestižnijim zanimanjima stručnjaka\_inja iskazuju manje negativnog utjecaja rada na život nego radnici\_e u jednostavnijim zanimanjima.

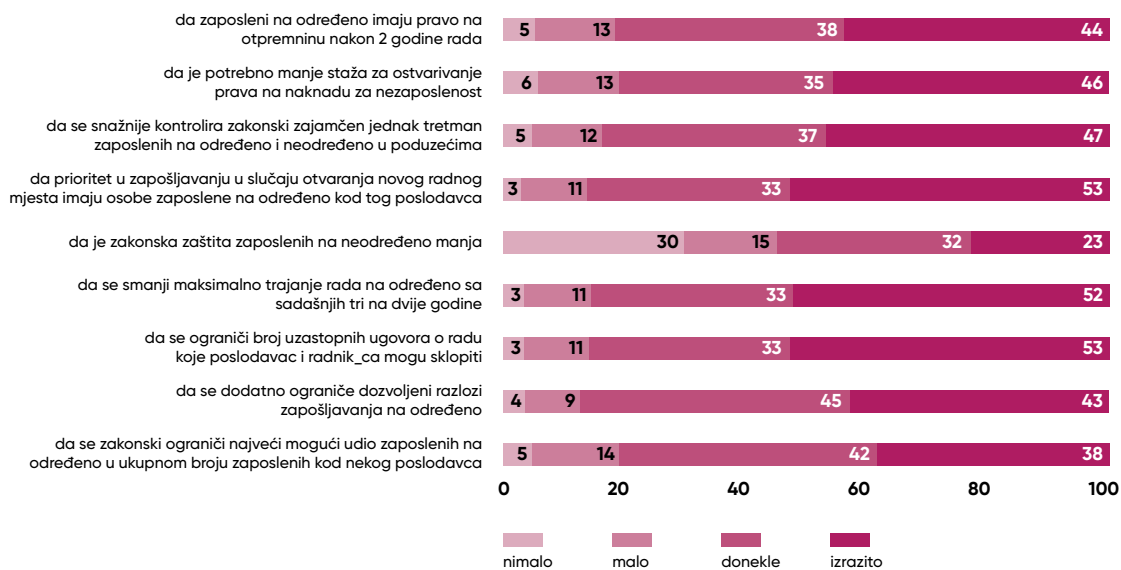
Tablica 5.21 Odrednice negativnog utjecaja rada na život - linearni regresijski model s prikazanim prediktorima

	(1)	(2)	(3)
<i>Vrsta, ishodište i perspektive trenutnog ugovora</i>			
Neodređeno od početka (referentna kategorija)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)	0,00 (0,00)
Neodređeno, počeo na određeno	0,87* (0,33)	0,77* (0,34)	0,63 (0,33)
Na određeno, dobre perspektive	2,70*** (0,58)	2,38*** (0,60)	2,34*** (0,61)
Na određeno, loše perspektive	1,93*** (0,48)	1,73*** (0,50)	1,53* (0,50)
<i>Kategorija trenutnog posla (ESEG)</i>			
Menadžeri_ce			-1,97 (1,22)
Stručnjaci_kinje			-1,26* (0,48)
Tehničari_ke i stručni_e suradnici_e			-0,58 (0,48)
Službenici_e i kvalificirani_e radnici_e u uslugama			-0,34 (0,45)
Industrijski_e i poljoprivredni_e radnici_e			-0,72 (0,46)
Radnici_e u jednostavnijim zanimanjima (referentna kategorija)			0,00 (0,00)
<i>Sektor i veličina trenutne organizacije</i>			
Javni sektor (referentna kategorija)			0,00 (0,00)
Privatni: do 10 zaposlenih			0,35 (0,46)
Privatni: 10 do 50 zaposlenih			0,56 (0,44)
Privatni: 50 do 250 zaposlenih			0,46 (0,50)
Privatni: više od 250 zaposlenih			0,24 (0,44)
<i>Spol</i>			
Muški		0,25 (0,29)	0,32 (0,33)
Ženski (referentna kategorija)		0,00 (0,00)	0,00 (0,00)
<i>Dob</i>			
Dob x Dob		0,0073 (0,0970)	0,0211 (0,0973)
		-0,0005 (0,0012)	-0,0006 (0,0012)
<b>N</b>	<b>471</b>	<b>471</b>	<b>471</b>
<b>R<sup>2</sup></b>	<b>0,069</b>	<b>0,081</b>	<b>0,117</b>
<b>prilagođeni R<sup>2</sup></b>	<b>0,063</b>	<b>0,069</b>	<b>0,086</b>

## 5.6. Stavovi o unapređenju položaja zaposlenih na određeno

Nakon iscrpnog pregleda oblika i značajki rada na određeno, iskustva diskriminacije i marginalizacije na radnome mjestu, kao i utjecaja takvog tipa zaposlenja na druge aspekte života, u ovom potpoglavlju prikazat ćemo stavove sudionika\_ca istraživanja o mogućim načinima poboljšanja položaja zaposlenih na određeno u Hrvatskoj. Intervencije u tržište rada i radno zakonodavstvo kojima bi potencijalno mogle biti sanirane neke od ustanovljenih negativnih posljedica širenja rada na određeno predstavljene su sudionicima\_ama uz pitanje da procijene koliko bi takvi prijedlozi bili poželjni za unapređenje položaja zaposlenih na određeno. Prijedlozi za unapređenje (prikazani na Slici 5.5 i u Tablici 5.22) temelje se na prijedlozima SSSH u vezi s izmjenama postojećeg zakonodavstva (Brnardić, 2020), zakonodavnim rješenjima iz nekih drugih zemalja EU ili mogućim unapređenjima već postojećih mehanizama ograničavanja zloupotrebe ugovora o radu na određeno vrijeme. Oni obuhvaćaju izjednačavanje prava zaposlenih na određeno i neodređeno – primjerice uvođenjem otpremnine za zaposlene na određeno u skladu s

otpremninama za stalno zaposlene radnike\_ce, te strožom kontrolom zajamčenog jednakog postupanja prema obje skupine radnika\_ca. Drugi skup prijedloga temelji se na pozitivnim intervencijama za zaposlene na određeno. Takvi su primjeri skraćivanje staža potrebnog za ostvarivanje prava na naknadu za nezaposlenost, te uvođenje prioriteta pri zapošljavanju u slučaju otvaranja novog radnog (stalnog) mjesta. Treću skupinu prijedloga čine restrikcije, koje dominiraju u raspravama u vezi s izmjenom Zakona o radu i prisutne su u drugim zakonskim rješenjima unutar EU, poput skraćivanja najdužeg dopuštenog trajanja rada na određeno s tri na dvije godine (primjerice u Italiji, Švedskoj, Njemačkoj i Nizozemskoj), ograničavanja broja uzastopnih ugovora o radu (Bugarska, Portugal, Njemačka, Nizozemska itd.), dodatnog ograničavanja dozvoljenih razloga zapošljavanja na određeno i ograničavanja najvišeg dopuštenog udjela zaposlenih na određeno kod nekog poslodavca (Italija). Posljednja intervencija, prijedlog smanjivanja zakonske zaštite zaposlenja na neodređeno čest je prijedlog zagovaratelja fleksibilizacije radnoga zakonodavstva, i bio je prisutniji u javnim raspravama za vrijeme prethodnih razdoblja izmjena radnoga zakonodavstva nego što je to trenutno slučaj.



Slika 5.5 Procjena poželjnosti prijedloga za unapređenje položaja zaposlenih na određeno vrijeme (%)

Sudionici\_e istraživanja pokazuju visoku razinu poželjnosti gotovo svih predloženih intervencija za unapređenje položaja zaposlenih na određeno. Natpolovičan broj sudionika\_ca smatra kako su prioriteta zapošljavanja osoba na određeno u slučaju otvaranja novog radnog mjesta, smanjenje najdužeg dopuštenog trajanja ugovora na određeno i ograničavanje broja uzastopnih ugovora izrazito poželjni za unapređenje položaja zaposlenih na određeno. Jedini prijedlog koji vidljivo odudara od snažne podrške jest smanjivanje zakonske zaštite zaposlenih na neodređeno. U usporedbi s drugim prijedlozima, najveći udio sudionika\_ca smatra kako takva intervencija ne bi bila nimalo poželjna za poboljšanje položaja zaposlenih na određeno. Takav rezultat govori u prilog odmicanju od daljnje fleksibilizacije radnoga zakonodavstva, odnosno barem od argumentacije kako bi smanjivanje prava zaposlenih na neodređeno rezultiralo poboljšanjem položaja zaposlenih na određeno, koja se često koristila upravo u tu svrhu.

Budući da su rezultati pokazali gotovo jednobraznu podršku navedenim prijedlozima, provjerili smo postoje li razlike među pojedinim podskupinama sudionika\_ca. Kako bismo to provjerili, usporedili smo udjele odgovora „izrazito“ po pojedinim podskupinama i prijedlozima (Tablica 5.22). Suprotno našoj pretpostavci, trenutno ni prethodno iskustvo rada na određeno nije presudno za prosuđivanje poželjnosti pojedinih prijedloga. Osim u prijedlogu koji se odnosi na otpremnine, i trenutno zaposleni na određeno, koji su imali ranije iskustvo rada na određeno, kao i oni\_e koji nikad nisu radili na određeno slično (i učestalo) podržavaju navedene intervencije, odnosno podjednako smatraju da bi one poboljšale položaj zaposlenih na određeno. Raširenost i normalizacija rada na određeno, čini se, učinila je položaj i probleme zaposlenih na određeno bliskima i onima koji sami nemaju to iskustvo. Naime, gotovo svi u svojoj radnoj ili socijalnoj okolini poznaju neke osobe koje

su radile ili rade na određeno, te su barem na taj način upoznati s položajem zaposlenih na određeno i teškoćama koje iz tog položaja proizlaze.

Jedina statistički značajna razlika s obzirom na iskustvo rada na određeno odnosi se na poželjnost otpremnina za zaposlene na određeno. Osobe bez iskustva rada na određeno ipak su takav prijedlog rjeđe procijenile izrazito poželjnim u odnosu na obje skupine s iskustvom rada na određeno. Slična je i pozicija samozaposlenih u odnosu na radnike\_ce s obzirom na isti prijedlog. Budući da su samozaposleni u određenoj mjeri i poslodavci, takva intervencija mogla bi na njih izravno financijski utjecati i u toj ulozi, te rad na određeno učiniti manje isplativim.

Tablica 5.22 Udio odgovora "izrazito" o poželjnosti pojedinih prijedloga za unapređenje položaja zaposlenih na određeno s obzirom na iskustvo rada na određeno, status u zaposlenosti, kategoriju najnovijeg posla (ESEG) i dob

	da zaposleni na određeno imaju pravo na otpremninu nakon 2 godine rada kod poslodavca.	da je potrebno manje staža za ostvarivanje prava na naknadu za nezaposlenost.	da se snažnije kontrolira zakonski zajamčen jednak tretman zaposlenih na određeno i neodređeno u poduzećima.	da prioritet u zapošljavanju u slučaju otvaranja novog radnog mjesta imaju osobe zaposlene na određeno kod tog poslodavca.	da je zakonska zaštita zaposlenih na neodređeno manja.	da se smanji maksimalno trajanje rada na određeno sa sadašnjih tri na dvije godine.	da se ograniči broj uzastopnih ugovora o radu koje poslodavac i radnik_ica mogu sklopiti.	da se dodatno ograniče dozvoljeni razlozi zapošljavanja na određeno.	da se zakonski ograniči najveći mogući udio zaposlenih na određeno u ukupnom broju zaposlenih kod nekog poslodavca.
<b>Ukupno</b>	<b>43,8 %</b>	<b>45,5 %</b>	<b>46,7 %</b>	<b>52,8 %</b>	<b>22,8 %</b>	<b>52,3 %</b>	<b>52,7 %</b>	<b>42,7 %</b>	<b>38,4 %</b>
<b>Iskustvo rada na određeno</b>									
Trenutno zaposleni na određeno	49,4 %	50,6 %	48,8 %	52,5 %	25,3 %	51,2 %	51,2 %	42,2 %	40,5 %
Prethodno iskustvo rada na određeno	49,4 %	49,0 %	46,1 %	55,1 %	20,4 %	55,7 %	57,2 %	43,3 %	41,2 %
Bez iskustva rada na određeno	38,1 %	43,3 %	48,4 %	53,8 %	24,2 %	51,1 %	50,9 %	42,7 %	36,4 %
Pearson's $\chi^2$	8,4*	2,5	0,4	0,2	1,5	1,4	2,5	0,1	1,5
<b>Status u zaposlenosti</b>									
Trenutni zaposlenici_e	48,0 %	47,5 %	48,0 %	54,7 %	24,6 %	56,7 %	54,9 %	44,0 %	38,8 %
Trenutno ne rade, ranije zaposlenici_e	39,4 %	47,0 %	50,0 %	52,9 %	21,5 %	51,5 %	56,2 %	48,1 %	42,1 %
Samozaposleni_e	28,0 %	32,1 %	33,8 %	41,2 %	14,5 %	28,2 %	36,2 %	27,5 %	28,6 %
Pearson's $\chi^2$	12,0**	6,6*	6,3*	5,0	4,0	22,0***	10,3**	9,5**	4,0
<b>Kategorija najnovijeg posla (ESEG)</b>									
Menadžeri_ice	41,7 %	41,7 %	30,8 %	36,4 %	23,1 %	23,1 %	53,8 %	50,0 %	54,5 %
Stručnjaci_kinje	45,9 %	37,2 %	44,0 %	54,9 %	23,9 %	52,2 %	51,1 %	41,6 %	40,4 %
Tehničari_ke i stručni_e suradnici_e	37,3 %	42,5 %	52,0 %	50,0 %	22,9 %	45,8 %	58,1 %	39,7 %	35,6 %
Službenici_e i kvalificirani_e radnici_e u uslugama	43,8 %	48,9 %	37,6 %	51,0 %	27,1 %	58,3 %	54,2 %	49,5 %	47,4 %
Industrijski_e i poljoprivredni_e radnici_e	47,6 %	48,6 %	43,6 %	58,6 %	22,4 %	62,3 %	53,2 %	44,7 %	34,3 %
Radnici_e u jednostavnijim zanimanjima	55,6 %	55,6 %	59,4 %	59,4 %	23,4 %	61,8 %	59,8 %	44,3 %	37,8 %
Pearson's $\chi^2$	7,9	8,2	14,4*	4,5	0,8	13,1*	2,3	2,1	5,4
<b>Dobna skupina</b>									
Do 30 godina	41,3 %	46,3 %	34,3 %	43,0 %	24,5 %	36,4 %	39,1 %	36,4 %	31,1 %
Od 30 do 50 godina	51,3 %	48,0 %	52,5 %	57,6 %	24,6 %	60,4 %	60,5 %	45,5 %	43,0 %
50 godina i više	45,7 %	47,4 %	50,5 %	58,6 %	24,7 %	67,7 %	56,1 %	48,4 %	35,1 %
Pearson's $\chi^2$	3,2	0,1	10,7**	7,5*	0,0	24,4***	14,8**	3,6	5,3



No navedeni prijedlog nije iznimka. Samozaposleni se u većini prijedloga (6 od 9) značajno razlikuju od obje skupine radnika\_ca (trenutnih i bivših), odnosno rjeđe navedene prijedloge procjenjuju izuzetno poželjnima za poboljšanje položaja zaposlenih na određeno. Samozaposleni se ovdje ističu kao skupina s drukčijim pogledom na navedene prijedloge, što ne čudi jer se, s obzirom na svoj pravni status, nalaze bliže ulozi poslodavaca, pogotovu ako uz sebe zapošljavaju i druge osobe.

Vezano uz kategoriju posljednjeg zanimanja prema ESEG-u, nema postojanog obrasca po kojemu se osobe u višim ili nižim socio-ekonomskim položajima u većem ili manjem omjeru odlučuju za podršku pojedinim intervencijama, te one u pravilu slično procjenjuju poželjnost pojedinih intervencija. Ipak, u obje tvrdnje gdje postoje statistički značajne razlike u odgovorima među skupinama (snažnija kontrola jednakog tretmana i smanjenje najduže dopuštenoga trajanja ugovora na određeno), menadžeri\_ce konzistentno iskazuju najnižu poželjnost takvih prijedloga. U tom smislu njihovu poziciju također možemo usporediti sa samozaposlenima.

Razlike među dobnim kategorijama prisutne su u četiri tvrdnje (snažnije kontrolirati zakonski zajamčen jednak tretman zaposlenih na određeno i neodređeno, prioritet u zapošljavanju u slučaju otvaranja novoga radnoga mjesta trebaju imati osobe zaposlene na određeno kod toga poslodavca, smanjiti najduže dopušteno trajanje rada na određeno sa sadašnjih tri na dvije godine, te ograničiti broj uzastopnih ugovora o radu koje poslodavac i radnik\_ca mogu sklopiti), gdje upravo mladi (skupina do 30 godina), populacija koja najčešće radi na određeno, iskazuju manju podršku za njih. Veću potporu ovim intervencijama među radnicima u zreloj fazi karijere možemo povezati i s rezultatima utjecaja rada na određeno na ostale aspekte života, gdje su negativne posljedice prisutnije upravo kod radnika\_ca starijih od 35 godina.

U dva prijedloga nisu pronađene statistički značajne razlike niti s obzirom na iskustvo rada na određeno, status u zaposlenosti, kategoriju posla prema ESEG-u ni dob, i to upravo u prijedlozima koje su sudionici\_e smatrali manje poželjnima u odnosu na ostale (da se smanji zakonska zaštita zaposlenih na neodređeno, te se zakonski ograniči najveći mogući udio zaposlenih na određeno u ukupnom broju zaposlenih kod nekog poslodavca).

No bez obzira na navedene razlike, možemo zaključiti kako postoji snažna i široko raširena podrška ili barem svijest o mogućnosti kako bi određene intervencije na tržištu rada i u radno zakonodavstvo mogle imati pozitivan utjecaj na položaj zaposlenih na određeno. Nepovoljniji položaj zaposlenih na određeno, te nesigurnost koja iz takvog rada proizlazi prepoznata je i među sudionicima\_ama istraživanja koji sami nisu doživjeli takvo iskustvo. Takav nalaz ukazuje nam da je problematika kojom se u ovom istraživanju, projektu i publikaciji bavimo prepoznata, te da su potrebni daljnji napori (i intervencije) koji bi pokušali ispraviti neke od negativnih nalaza ovog istraživanja. Ipak, nužno je naglasiti i potrebu za određenim oprezom, jer intervencije mogu imati i neplanirane i neželjene posljedice, a zloupotreba raznih zaštitnih mehanizama zaposlenih na određeno vrlo je dobro poznata. Stoga i prilikom osmišljavanja intervencija koje smjeraju poboljšati položaj zaposlenih na određeno treba paziti da određeni pokušaji zaštite, poput prava na otpremnine nakon dvije godine rada ili skraćivanja naduljeg dopuštenog trajanja ugovora na određeno, ne rezultiraju, primjerice, daljnjim skraćivanjem trajanja tih ugovora, te guranjem radnika\_ca zaposlenih na određeno u još nesigurniju i nepovoljniju poziciju.

## 5.7. Zaključci

U ovo istraživanje krenuli smo s namjerom da empirijskim spoznajama ispunimo razne praznine koje su prisutne u razumijevanju rada na određeno u Hrvatskoj. Prvo, zaključili smo kako rad na određeno svakako predstavlja generacijsko iskustvo koje nije jednako pogodilo sve skupine koje su trenutno prisutne na tržištu rada. Riječ je o fenomenu čije je širenje posebice pogodilo generacije koje su na tržište rada izlazile nakon 1996. godine, dok među generacijama koje su počele raditi od 2015. godine nadalje malo tko nema takvo iskustvo rada. Među ostalim, to možemo objasniti upravo raščlanjivanjem razloga zapošljavanja na određeno, a ta analiza predstavlja jedan od ključnih doprinosa našeg istraživanja. Pritom smo utvrdili kako je značajan udio onih koji trenutno rade na određeno ili čiji je posljednji posao bio na određeno, na taj način bio zaposlen kao u funkciji probnoga rada, dok su različiti „tradicionalni” razlozi zapošljavanja na određeno (poput zapošljavanja zbog sezonskoga rada, zamjena ili projektno) rjeđi. Rad na određeno u funkciji probnoga rada predstavlja izravnu zloupotrebu ovog instituta, te pridonosi normalizaciji takvog zapošljavanja pri prvom i/ili novom zapošljavanju, iako tome nije namijenjen. S obzirom na različite razloge zapošljavanja na određeno utvrdili smo i razlike u učestalostima pozitivnih i negativnih ishoda takvoga rada, te nekih drugih značajki kao što su informiranost o razlozima zapošljavanja na određeno i obnavljanje ugovora na određeno. Tako se zapošljavanje na određeno u svrhu probnoga rada ističe po pozitivnim ishodima, ali i čestim udjelima obnavljanja ugovora na određeno. Drugi dominantni razlog zapošljavanja na određeno jest povećani opseg posla koji predvodi u učestalosti obnavljanja ugovora, ali ima i visok udio pozitivnih ishoda. Problem i kod ove kategorije rada na određeno jest njegova neprecizna zakonska definicija. Stoga je upitno u kojoj mjeri možemo govoriti o povećanom opsegu posla u slučaju ugovora koji se učestalo

obnavljaju, te onda prelaze u stalno zaposlenje. Iako tranzicija u stalno zaposlenje u konačnici predstavlja pozitivan ishod rada na određeno, ona je najučestalija, kao što je ranije naglašeno, kod osoba koje nisu niti trebale biti zaposlene na određeno već zadovoljavaju kriterije za stalno zaposlenje (primjerice probni rad). Takvo zapošljavanje na određeno samo pridonosi normalizaciji toga nesigurnog oblika zaposlenja, te drži radnike u neizvjesnoj i nesigurnoj poziciji.

Istraživanje je također omogućilo identifikiranje određenih skupina radnika koji su podložniji negativnim posljedicama rada na određeno. Socio-demografska odrednica koja pridonosi većoj učestalosti negativnih ishoda jest obrazovanje. Osobe s nižim razinama obrazovanja rjeđe imaju pozitivne ishode zapošljavanja na određeno. Također, obrazovanje je ključno i kad govorimo o drugoj većoj cjelini kojom smo se bavili u ovom istraživanju, a to je diskriminacija i/ili nejednako postupanje u radnom okruženju.

Iako nam istraživanje ne omogućuje općeniti zaključak da su zaposleni na određeno, u usporedbi sa zaposlenima na neodređeno, značajno marginalizirani kao skupina unutar svojih radnih okruženja (barem gledajući većinu aspekata samoizrabljujućih praksi koje smo prikazali, te socio-psihološke marginalizacije), postoje ranjivije skupine, odnosno one koje u većoj mjeri osjećaju nepovoljniji položaj zaposlenja na određeno. U aspektu nejednakog postupanja, odnosno diskriminacije to su ponovno osobe s nižim stupnjevima obrazovanja. S druge strane, uspoređujući se sa svojim stalno zaposlenim kolegama na sličnim radnim mjestima, gotovo polovica sudionika je u svom iskustvu rada na određeno doživjela barem jedan oblik nejednakog postupanja, a potencijalno i diskriminacije. Ovo je suprotno načelu nediskriminacije na kojemu se temelji normativni okvir rada na određeno predstavljen u poglavlju 3. Također, u analizi negativnog utjecaja statusa u zaposlenosti na druge aspekte života, ističe se

druga socio-demografska odrednica, a to je dob. Iako zaposleni na određeno kao skupina u prosjeku iskazuju veći negativni utjecaj posla na druge aspekte života, ovo je snažnije izraženo kod radnika\_ca srednje i starije dobi (35+) zaposlenih na određeno.

Rezultati istraživanja jasno nam ukazuju da zaposleni na određeno nisu homogena skupina. Značajan dio zaposlenih na određeno samo su privremeno zaposleni na određeno, nisu iskusili nejednako postupanje i marginalizaciju na radnome mjestu, te će izvjesno prijeći (ili su već prešli) na ugovor na neodređeno. No uz njih postoji i skupina ranjivijih radnika\_ca na određeno, posebice onih s nižim stupnjem obrazovanja, kod kojih rad na određeno potraje u srednju i stariju dob. Oni\_e su češće doživjeli nejednako postupanje, izražene negativne utjecaje na druge aspekte života, te čak i aspekte socio-psihološke marginalizacije na radnome mjestu. Iz rezultata istraživanja ogledava se nepoštivnije zakonskih odredbi, ali i manjak adekvatne kontrole od strane nadležnih institucija u vezi s jednakim postupanjem i uvjetima rada zaposlenih na određeno, te provjerom opravdanosti zapošljavanja na određeno. Ovome u prilog, u istraživanju smo utvrdili snažnu podršku, kao i poželjnost pojedinih prijedloga za poboljšanjem prava i položaja zaposlenih na određeno, te osnaživanje potrebnih kontrolnih i regulatornih mehanizama.

Stoga, nastavno na analizu ranijih istraživanja u kojima je utvrđeno da u većem broju dimenzija rada po mjeri čovjeka zaposleni na određeno rade na lošijim poslovima (vidi poglavlje 4), posebice oni u organizacijama u kojima nema kolektivnih ugovora i sindikata, rad na određeno u Hrvatskoj jest u praksi često mehanizam koji poslodavci koriste kao zamjenu za probni rad, u svrhu smanjivanja troškova i kao mehanizam prebacivanja rizika poslovanja na radnike\_ce. Za značajan broj radnika to ne rezultira marginalizacijom i rad na određeno se nastavlja u stabilnu karijeru, ali na tragu ra-

njih istraživanja (Matković, 2013; Tomić, 2020) utvrdili smo kako postoji znatan broj zaposlenih na određeno za koje to nije slučaj i kod kojih su posljedice ovakvih praksi pogubnije. To su posebice oni s nižim razinama obrazovanja i oni koji nastavljaju raditi putem ugovora na određeno u srednjoj i starijoj dobi, kao posljedica stalnog obnavljanja takvog nesigurnog oblika rada, izostanka mehanizama kontrole, te nepreciznosti pravnog okvira koji ne osigurava iznimnost toga instituta. Stoga je ova skupina posebno izložena nejednakom postupanju i statusu u zaposlenju koji se negativno odražavaju na njihovu financijsku situaciju, radni i privatni život.

**LITERATURA:**

- Bérastégui, P. (2021). *Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy: A Systematic Review* (ETUI Research Paper - Report 2021.01). <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3770016>
- Bryson, C. i Scurry, T. (2002). Marginalisation and the self: the case of temporary and scattered 'careers' in higher education [pripremljeno za konferenciju 18th Annual EGOS Colloquium].
- Berglund, T., Håkansson, K., Isidorsson, T., i Alfonsson, J. (2017). Temporary Employment and the Future Labor Market Status. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 7(2), 27–48. <https://doi.org/10.18291/njwls.v7i2.81593>
- Berton, F., Devicienti, F., i Pacelli, L. (2011). Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee. *International Journal of Manpower*, 32(8), 879–899. <https://doi.org/10.1108/01437721111181651>
- Brnardić, Sunčica (2020, 15. listopada). Smanjiti rad na određeno u korist rada na neodređeno, kao standardnog oblika rada. *Sindikalna akcija*, 507. [https://sssh.hr/upload\\_data/site\\_files/sa-507.pdf](https://sssh.hr/upload_data/site_files/sa-507.pdf)
- Butković, H., Samardžija, V., Skazlić, I. i Čavar, I. (2018). *Nestandardni rad u Hrvatskoj: izazovi i perspektive u odabranim sektorima*. Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO. <https://irmo.hr/wp-content/uploads/2018/02/IRMO-elektroni%C4%8Dka-verzija-NESTANDARDNI-RAD1.pdf>
- Cvek, S., Račić, J. i Ivčić, S. (2019). *BOROVO U ŠTRAJKU: rad u tranziciji 1987. – 1991*. Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju. [http://borovo1988.radnickaprava.org/system/articles\\_document/doc/22/BOROVO\\_U\\_STRAJKU\\_compressed\\_WEB.pdf](http://borovo1988.radnickaprava.org/system/articles_document/doc/22/BOROVO_U_STRAJKU_compressed_WEB.pdf)
- De Cuyper, N., de Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., i Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10, 25–51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x>
- De Cuyper, N., De Witte, H. i Van Emmerik, H. (2011). Temporary employment: costs and benefits for (the careers of) employees and organizations. *Career Development International*, 16, 104–113. <https://doi.org/10.1108/13620431111115587>
- Di Fabio, A., i Palazzeschi, L. (2016). Marginalization and Precariat: The Challenge of Intensifying Life Construction Intervention. *Frontiers in psychology*, 7, 444. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00444>
- Ferguson, J., Tazzyman, A., Walshe, K., Bryce, M., Boyd, A., Archer, J. Price, T. i Tredinnick-Rowe, J. (2021). "You're Just a Locum": Professional Identity and Temporary Workers in the Medical Profession. *Sociology of Health & Illness*, 43(1), 149–66. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13210>
- Eurofound. (2020). *New forms of employment: 2020 update*. Publications Office of the European Union. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef20027en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20027en.pdf)
- Furåker, B. (2005). *Sociological Perspectives on Labor Markets*. Palgrave Macmillan.
- Fuller, S. i Stecy-Hildebrandt, N. (2015). Career Pathways for Temporary Workers: Exploring Heterogeneous Mobility Dynamics with Sequence Analysis. *Social Science Research*, 50, 76–99. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2014.11.003>
- Halbesleben, J. R. B. i Clark, S. K. (2010). The Experience of Alienation among Temporary Workers in High-Skill Jobs: A Qualitative Analysis of Temporary Firefighters. *Journal of Managerial Issues*, 22(4), 531–45.
- Harsløf, I. (2002). *Processes of Marginalisation at Work. Integration of Young People on the Labour Market through Temporary Employment* (Labour Market Policy Working Paper 16). The Danish National Institute of Social Research.
- Jemrić, I. i Vrbanc, I. (2020). *Anketa o financijama i potrošnji kućanstava provedena u Republici Hrvatskoj 2017*. Hrvatska narodna banka. <https://www.hnb.hr/documents/20182/3596626/m-001.pdf/d7cb4a7a-3704-7292-1e22-9dbe730b0774>

- Kinman, G. (2019). Sickness presenteeism at work: prevalence, costs and management. *British medical bulletin*, 129, 69–78. <https://doi.org/10.1093/bmb/ldyo43>
- Matković, T. i Šošić, V. (2007). EU integration and Croatian labour market flexibility. *Der Donauraum*, 47(1–2), 69–85.
- Matković, T. i Ostojić, J. (2019). Tko što radi sada? Dob i rod kao odrednice položaja na tržištu rada u Hrvatskoj 2007–2018. U Puljiz, V. (ur.), *Socijalno-demografska reprodukcija Hrvatske* (str. 191–220). Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo. <https://tripalo.hr/wp-content/uploads/2020/01/Socijalno-demografska-reprodukcija-Hrvatske-171-234.pdf>
- Moens, E., Baert, S., Verhofstadt, E. i Van Ootegem, L. (2019). *Does Loneliness Lurk in Temp Work? Exploring the Associations between Temporary Employment, Loneliness at Work and Job Satisfaction* (IZA Discussion Papers 12865). Institute of Labor Economics - IZA. <https://docs.iza.org/dp12865.pdf>
- Reuter, M., Wahrendorf, M., Di Tecco, C., Probst, T. M., Ruhle, S., Ghezzi, V., Barbaranelli, C., Iavicoli, S. i Dragano, N. (2019). Do Temporary Workers More Often Decide to Work While Sick? Evidence for the Link between Employment Contract and Presenteeism in Europe. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (10). 1868. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101868>
- Šobota, D., i Špiranec, S. (u tisku). Informed, active, empowered: research into workers' information literacy in the context of rights at work. *Information Research*.
- Tomić, I. (2020). Employment protection reforms and labour market outcomes in the aftermath of the recession: Evidence from Croatia. *Public Sector Economics*, 44(1), 3–39. <https://doi.org/10.3326/pse.44.1.1>.
- Woodward, S. L. (1995). *Socialist unemployment: The political economy of Yugoslavia, 1945-1990*. Princeton University Press.

## ZAKONI I PRAVILNICI:

Zakon o radu. Narodne novine 93/14, 127/17, 98/19.

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu. Narodne novine 143/03.

Zakon o radu. Narodne novine 149/2009.

Zakon o radu. Narodne novine 38/1995.

## 6. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

*Teo Matković, Sunčica Brnardić,  
Jelena Ostojić i Katarina Jaklin*

Unatoč blagom smanjivanju njegove zastupljenosti tijekom proteklih nekoliko godina, rad na određeno vrijeme i dalje predstavlja dominantan oblik prekarne zaposlenosti u Hrvatskoj, bitno učestaliji nego je to bio tijekom prva dva desetljeća tranzicije, te bitno iznad europskoga prosjeka. Iako je prema europskoj Direktivi o radu na određeno vrijeme, te Zakonu o radu, ugovor na određeno definiran kao iznimka, prema administrativnim podacima, ovisno o izvoru podataka i sezoni, u Hrvatskoj na određeno radi između jedne šestine i jedne četvrtine od ukupnoga broja radnika\_ca.

Na razini pojedinaca, rad na određeno predstavlja normalizirani, ali u pravilu neželjeni dio radnog iskustva većine hrvatskih radnika\_ca koji su karijeru počeli u proteklih dvadesetak godina. Kod mladih je taj oblik ugovora tri puta učestaliji nego kod starijih radnika\_ca, unatoč tome što su poslodavci još od 2015. godine oslobođeni doprinosa na plaću za zapošljavanje mladih na neodređeno vrijeme. Prelasci iz privremene zaposlenosti na ugovore na neodređeno su i u nedavnom razdoblju ekonomskoga rasta bili relativno rijetki: unutar jednog kvartala to uspije tek jednoj desetini privremeno zaposlenih radnika\_ca.

Iako mu to nije namjena prema Zakonu o radu, zapošljavanje na određeno vrijeme, kako pokazuju nalazi istraživanja, često služi poslodavcima kao zamjena za „probni rad“. Stoga ne iznenađuje činjenica da je kroz proteklo desetljeće više od devet desetina zapošljavanja prethodno nezaposlenih osoba izvršeno putem ugovora na određeno. Iako se značajan dio zaposlenih na određeno

no s vremenom zaposli na neodređeno kod istoga poslodavca, učestala praksa produjivanja ugovora na određeno, te relativno niska stopa tranzicije na ugovore na neodređeno ukazuju kako čak niti taj „probni“ karakter koji se navodi kao razlog nije uvijek iskren. Dodamo li ovome i učestalo nepoznavanje razloga vlastitoga rada na određeno, te učestalost općenitog „povećanja obujma posla“, izgledno je kako se nerijetko rad na određeno primjenjuje kao mehanizam prebacivanja rizika poslovanja poslodavca na radnika\_cu. Iako zaposleni na određeno zbog navedenih razloga češće imaju pozitivne ishode prelaska na trajne ugovore, oni istodobno zapravo nisu ni trebali biti zaposleni na određeno. Zbog navedenih nalaza, posebice u odnosu na razloge zapošljavanja na određeno, proizlazi kako nemali dio zapošljavanja na određeno može biti okarakteriziran kao zloupotreba rada na određeno. Niskoj tranziciji iz privremene u stalnu zaposlenost pridonosi i činjenica kako je značajan dio rada na određeno u Hrvatskoj strukturne prirode, u djelatnostima gdje postoji značajna sezonska oscilacija u zaposlenosti (ponajprije turizam i ugostiteljstvo), gdje je okvir potražnje projektno zadan (kultura i socijalne usluge u civilnome društvu), dok su u javnom sektoru (posebice obrazovanju) često u pitanju zamjene. Kod tih je radnika\_ca utvrđena bitno manja vjerojatnost prelaska na stalni ugovor. Također, sve brojniji strani radnici\_e s privremenim radnim dozvolama također rade kroz ugovore na određeno. Kao rezultat toga, mnogi radnici\_e i u zreloj fazi karijere rade na određeno, posebno u djelatnostima u kojima je taj oblik zaposlenosti učestao.

Rad na određeno je nešto prisutniji kod mikro i malih poslodavaca, među radnicima\_ama nižih razina kvalifikacija, odnosno na periferiji tržišta rada gdje usklađenost radnika\_ce i radnoga mjesta često nije ključna (pa smo ju rijetko i ustanovili), a ulaganja u radnike\_ce su rjeđa. Međutim, izostaju dokazi o raširenoj segmentaciji tržišta rada temeljem vrste ugovora, s obzirom na to da su ugovori na određeno rašireni i u javnom i privatnom sektoru, u tvrtkama svih veličina, te u svim djelatnostima, zanimanjima, dobnim i obrazovnim skupinama.

Bez obzira na njihovu zastupljenost na tržištu rada, prisutnost ugovora na određeno na tržištu rada nije prihvatljiva ako se iskustva rada i života tih radnika\_ca razlikuju od njihovih kolega zaposlenih na neodređeno, odnosno ako postoji nejednako postupanje poslodavaca ili je kvaliteta njihovih radnih mjesta lošija. Načelo nediskriminacije (jednakog postupanja) druga je temeljna odrednica europske Direktive o radu na određeno vrijeme, kao i Zakona o radu kad je u pitanju regulacija rada na određeno. Drugim riječima, namjera ovoga načela je: rad na određeno treba biti unutar okvira dostojanstvenoga rada po mjeri čovjeka. Stoga je i središnji dio naših analitičkih napora u ovoj publikaciji bio utvrditi (ne)postojanje i obrasce diskriminacije zaposlenih na određeno.

Bez obzira na to je li ugovor na određeno izravna odrednica niže kvalitete radnih mjesta ili je ona svojstvena organizacijama i radnim mjestima u kojima se takvi ugovori sklapaju, podaci oba analizirana istraživanja (u poglavljima 4 i 5) neumoljivo ukazuju kako se zaposleni na određeno u Hrvatskoj nalaze u nepovoljnijoj situaciji kad je u pitanju kvaliteta njihovih radnih mjesta nego stalno zaposleni. Uz samorazumljivu razliku u percepciji sigurnosti karijere, nejednakosti se ističu u aspektu materijalnih prava (plaće, dodaci, sistematski pregledi), te organizacije radnoga vremena i odsutnosti (odmora, bolovanja). Ove se dimenzije prelijevaju i izvan sfere rada u privatni život

zaposlenih na određeno, koji iskazuju češće probleme s financijama i planiranjem vremena, posebno oni koji na određeno rade u zreloj dobi. Dodatno ograničenje izlaska iz nepovoljnoga položaja predstavlja manji pristup zaposlenih na određeno usavršavanju i mogućnostima profesionalnoga razvoja, što je suprotno zakonskim normama. Iskustvo takvih praksi rašireno je među radnicima\_ama s iskustvom rada na određeno: nejednako postupanje u odnosu na kolege\_ice stalno zaposlene na sličnim poslovima u barem jednoj dimenziji doživjela je njih gotovo polovica, a čak osmina je doživjela nejednako postupanje u četiri ili više aspekata posla. Takve se prakse mogu okarakterizirati kao suprotne namjeri zaštite takvih radnika\_ca prema Direktivi o radu na određeno vrijeme i zakonskom okviru.

S druge strane, ohrabruju nalazi kako se zaposleni na određeno ne razlikuju od zaposlenih na neodređeno s obzirom na osjećaj vlastite integracije u radnu okolinu, ne iskazuju veću učestalost (samo)izrabljujućih praksi na radnome mjestu (uz iznimku veće sklonosti zaposlenih na perspektivnim poslovima na određeno da rade i kada su bolesni), niti pristajanje na takve radnje zbog straha od gubitka posla. Također, zaposleni na određeno vrlo rijetko doživljavaju nejednaku podršku nadređenih ili kolega. Ovo ukazuje na značajan prostor zajedničkih izazova i solidarnosti među radnicima\_ama, bez obzira na vrstu ugovora.

S obzirom na to da polovica sudionika\_ca u svom radu na određeno nije zamijetila nejednako postupanje, izvjesno je kako ono nije inherentno radu na određeno, odnosno kako marginalizacija zaposlenih na određeno nije nužnost. Također, ohrabruje i nepostojanje razlika u obrascima nejednakog postupanja s obzirom na razloge rada na određeno ili njegovu perspektivnost.

U kontekstu ovako predstavljenih nalaza, te sveprisutnosti iskustva rada na određeno, ne čudi anketno iskazana široka potpora radnika\_ca skupu intervencija u tržište rada

i radno zakonodavstvo kojima bi se unaprijedio položaj zaposlenih na određeno, bilo po pitanju ograničavanja uvjeta njegova korištenja ili osiguranja jednakoga postupanja. Važno je napomenuti kako podrška ovim intervencijama ne proizlazi samo od radnika\_ca s trenutnim ili prethodnim iskustvom rada na određeno, već je raširena u svim skupinama.

Imajući u vidu dosadašnje spoznaje i nalaze predstavljene u ovoj publikaciji, sistematizirane u prethodnim odlomcima, s ciljem da rad na određeno postane iznimka za točno određene slučajeve a tako zaposleni radili u uvjetima što bližima radu po mjeri čovjeka, smatramo poželjnim sljedeće intervencije na tržištu rada:

- > Ugovori na određeno učestalo se koriste u svrhu provjere prikladnosti radnika\_ca ili bez transparentnog obrazloženja. S obzirom na to da je učestalost ovih ugovora na hrvatskome tržištu rada značajno porasla nakon izbacivanja obaveze navođenja objektivnog razloga od strane poslodavaca pri sklapanju ugovora na određeno, bilo bi poželjno vratiti se na to rješenje. Također, na tragu rješenja u drugim državama članicama EU, trebalo bi definirati objektivne razloge zbog kojih je moguće sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme (npr. sezonski rad, rad na projektima, zamjena za nenazočnog radnika). Osim toga, trenutno nedovoljno česte tranzicije prema stalnoj zaposlenosti postale bi učestalije osnaživanjem ograničenja sklapanja ugovora na određeno: ograničenjem njihova ukupnog trajanja i broja sklopljenih ugovora.
- > Izričitom zakonskom odredbom trebalo bi propisati da je teret dokazivanja u slučaju tužbe za utvrđenje kada je ugovor o radu na

određeno vrijeme sklopljen protivno odredbama Zakona o radu na poslodavcu, kao i da pravo na sudsku zaštitu radnik može ostvarivati i za vrijeme, ali i nakon isteka njegova trajanja. Ovakva kombinacija odredbi trebala bi djelovati značajno preventivno na davanje nezakonitih ugovora o radu na određeno vrijeme, ali i radnicima koji tako rade doista osigurati sudsku zaštitu njihovih prava.

- > Trebalo bi propisati pravo radnika\_ca da traži prelazak na ugovor na neodređeno, odnosno dobije pisani obrazloženi odgovor poslodavca na takav zahtjev. Riječ je o zahtjevu koji proizlazi iz Direktive o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji, koji treba svrhovito implementirati u odnosu na nacionalni kontekst.
- > Značajan dio ugovora na određeno strukturno je uvjetovan potrebama sezonskoga rada, zamjena ili projektnog financiranja. Smanjenje ovoga segmenta predstavlja veći srednjoročni izazov, izvan okvira Zakona o radu, a predložene intervencije su sljedeće:
  - Za sezonski rad – razvojne strategije koje potiču rast zaposlenosti u sektorima visoke dodane vrijednosti koji omogućuju održivu zaposlenost kroz čitavu godinu;
  - Za rad zamjena – upravljanjem ljudskim potencijalima na razini većih organizacija i sustava na način koji omogućuje da se (statistički izvjesne) potrebe za zamjenama osiguraju kroz dostatni interni organizacijski bazen radne snage u trajnom radnom odnosu (tzv. interna fleksibilnost);



- Za projektni rad – kod javnog projektnog financiranja uzeti u obzir strukturnu problematiku ovakvog zapošljavanja, osigurati održivost i predvidljivost javnog projektnog financiranja, te ga uvjetovati oblikom ugovora o radu i jednakim postupanjem prema zaposlenima na određeno.
- > Rad na određeno učestaliji je u tvrtkama ili organizacijama u kojima nisu na snazi kolektivni ugovori i u kojima ne djeluju sindikati. Istodobno, odsutnost sindikata vezana je uz manje povoljna materijalna prava, slabiji glas na radnome mjestu, te slabije mogućnosti učenja i napredovanja. Širenje sindikalnoga djelovanja i kolektivnoga pregovaranja u takve sektore ili tvrtke suočeno je sa značajnim strukturnim preprekama, a postojeći modeli sindikalnog organiziranja i djelovanja u takvim slučajevima često nisu učinkoviti. Sindikati bi trebali sustavno pristupiti naporima organiziranja zaposlenih na određeno (kao i ostalih skupina prekarnih radnika). To bi, među ostalim, trebalo uključiti povećanje kapaciteta za individualni pristup i rad s članovima, kao i aktivnije promicanje solidarnosti između stalno zaposlenih, zaposlenih na određeno vrijeme i radnika na drugim prekarnim oblicima ugovora ili radnog angažmana.
- > Jednako postupanje i radno mjesto po mjeri čovjeka za zaposlene na određeno moguće je i potrebno zagovarati i regulirati u sklopu socijalnoga dijaloga, koji ujedno omogućuje uvažavanje sektorskih i organizacijskih posebnosti. Sindikati bi trebali u kolektivnom pregovaranju uzimati u obzir specifične potrebe i interese zaposlenih na određeno
- vrijeme, što se ne odnosi samo na načelnu jednakost (koja je ionako zajamčena zakonom), nego na činjenicu da im, zbog specifičnoga položaja na tržištu rada i unutar organizacije, određena radna prava mogu biti važnija nego stalno zaposlenim radnicima.
- > Nejednako postupanje spram zaposlenih na određeno ponajviše je vidljivo u sferi materijalnih prava (uključujući sistematski pregled), raspolaganja radnim vremenom i godišnjim odmorom, te u pristupu usavršavanju. Tome uvelike pridonosi periodičnost ostvarivanja ovih prava, odnosno činjenica da trenutak u kojem se pravo ostvaruje lako može izlaziti izvan razdoblja rada na određeno. To je moguće prevladati ili razmjernom isplatom prava s obzirom na periodiku ostvarivanja (npr. osoba zaposlena šest mjeseci u sezoni ostvarila bi pola iznosa božićnice, a nastavnik koji je od rujna do lipnja bio na zamjeni ostvario bi pet šestina regresa), ili jamčenjem prava unutar ugovorenog razdoblja, ma koliko kratko ono bilo (npr. sistematski pregled). Također, svako uvjetovanje raspolaganja pravom trajanjem radnog odnosa (npr. pola godine za godišnji odmor) efektivno smanjuje prava zaposlenima na određeno. Značajan dio tih prava u domeni je kolektivnih ugovora i pravilnika o radu, ali je u njih potrebno dosljedno uključiti princip jednakog postupanja.
- > Financijski nepovoljan položaj zaposlenih na određeno bio bi ublažen osnaživanjem mehanizama zamjene dohotka u slučaju gubitka posla – poput smanjivanja praga za ostvarivanje prava na naknadu za nezaposlenost (npr. na razinu uobičajenog trajanja sezonskoga rada), povećanja razine naknade za

nezaposlene, te uvođenja jednakog prava na otpremninu za privremeno zaposlenog radnika\_cu kao i za one zaposlene na neodređeno.

Ove intervencije u svakom slučaju nadilaze tek promjenu slova zakona (iako ju pojedine zahtijevaju). One nužno trebaju uključivati kapacitete implementacije i kontrole zakonskih odredbi, ali i šire od toga: strateške aktivnosti i namjenske mjere, te procjenu učinka drugih zakonskih intervencija po zaposlenost na određeno. Također, bez intenzivnijeg uvođenja tema prisutnosti i kvalitete rada na određeno u socijalni dijalog i kolektivne ugovore na svim razinama, kao i općenito u djelovanje sindikata, napredak će biti ograničen.

Pri tome valja obratiti pozornost da aktivnosti usmjerene smanjivanju učestalosti i unapređenju kvalitete rada na određeno ne rezultiraju bujanjem drugih, još prekarnijih oblika zaposlenosti koji će supstituirati rad na određeno, npr. lažnom samozaposlenošću, studentskim i učeničkim radom, radom kroz ugovore o djelu ili čak neprijavljenim radom. To nije poželjan scenarij, kao ni „izvoz“ rada na određeno dominantnim angažmanom stranih radnika ovim oblikom ugovora, što otvara značajne rizike segmentacije.

Smanjivanje učestalosti i unapređenje kvalitete rada na određeno (kao i ostalih prekarnih oblika zaposlenosti) nije tek investicija u ljudski kapital, blagostanje i sigurniji tijek karijere velikoga dijela današnjih i budućih generacija na tržištu rada, sukladno Europskom stupu socijalnih prava, iako to samo po sebi predstavlja adekvatan cilj. Ono je ujedno i ekonomska nužnost za osiguranje dostupnosti radne snage u trenutnim okolnostima otvorenoga europskoga tržišta rada, najniže nezaposlenosti od sredine 1980-ih, te izuzetno malobrojnih generacija koje ulaze na tržište rada. U tom kontekstu Hrvatska si ne može priuštiti odrediti se za rad na određeno.

# O AUTORIMA\_CAMA

**Sunčica Brnardić** je magistrica prava i ljudskih prava i demokratizacije. Radi u Savezu samostalnih sindikata Hrvatske kao savjetnica za radno i socijalno pravo.

**Katarina Jaklin** je sociologinja, asistentica u Institutu za društvena istraživanja u Zagrebu. Bavi se radom, rodom i industrijskim odnosima.

**Teo Matković** je viši znanstveni suradnik pri Institutu za društvena istraživanja u Zagrebu. Autor je većeg broja radova o nejednakostima, tranzicijama i politikama na tržištu rada u Hrvatskoj.

**Jelena Ostojić** asistentica je na Odsjeku za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu. U svom radu fokusirana je na teme rada, radničkih prava i industrijskih odnosa.

## **Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH)**

Savez samostalnih sindikata Hrvatske okuplja oko 100.000 radnika i radnica sindikalno organiziranih u više od 20 sindikata privatnog i javnog sektora. Misija SSSH je sustavno raditi na poboljšanju kvalitete radnih mjesta te radnih i životnih uvjeta svojih članova, ali i svih ljudi u Hrvatskoj.

## **Institut za društvena istraživanja u Zagrebu (IDIZ)**

Institut za društvena istraživanja u Zagrebu kao neprofitna javna znanstvenoistraživačka ustanova od 1964. godine obavlja znanstvena, razvojna i primijenjena znanstvena istraživanja u području sociologije i srodnih disciplina. Institut se sustavno, longitudinalno i interdisciplinarno bavi spoznajno i društveno značajnim, istraživanjima društva, posebice istraživanjima socijalne stratifikacije, prostora, mladih, obrazovanja, znanosti, kulture i religije.

**Biblioteka Posebna Izdanja**

**Institut za društvena istraživanja u Zagrebu**

Amruševa 11/II

10000 Zagreb, Hrvatska

Tel: + 385 1 48 10 264

Fax: + 385 1 48 10 263

e-mail: [idiz@idi.hr](mailto:idiz@idi.hr)

**Glavna i odgovorna urednica**

Jelena Zlatar Gamberožić

**Uredništvo**

Mirjana Adamović

Iris Marušić

Nikola Petrović

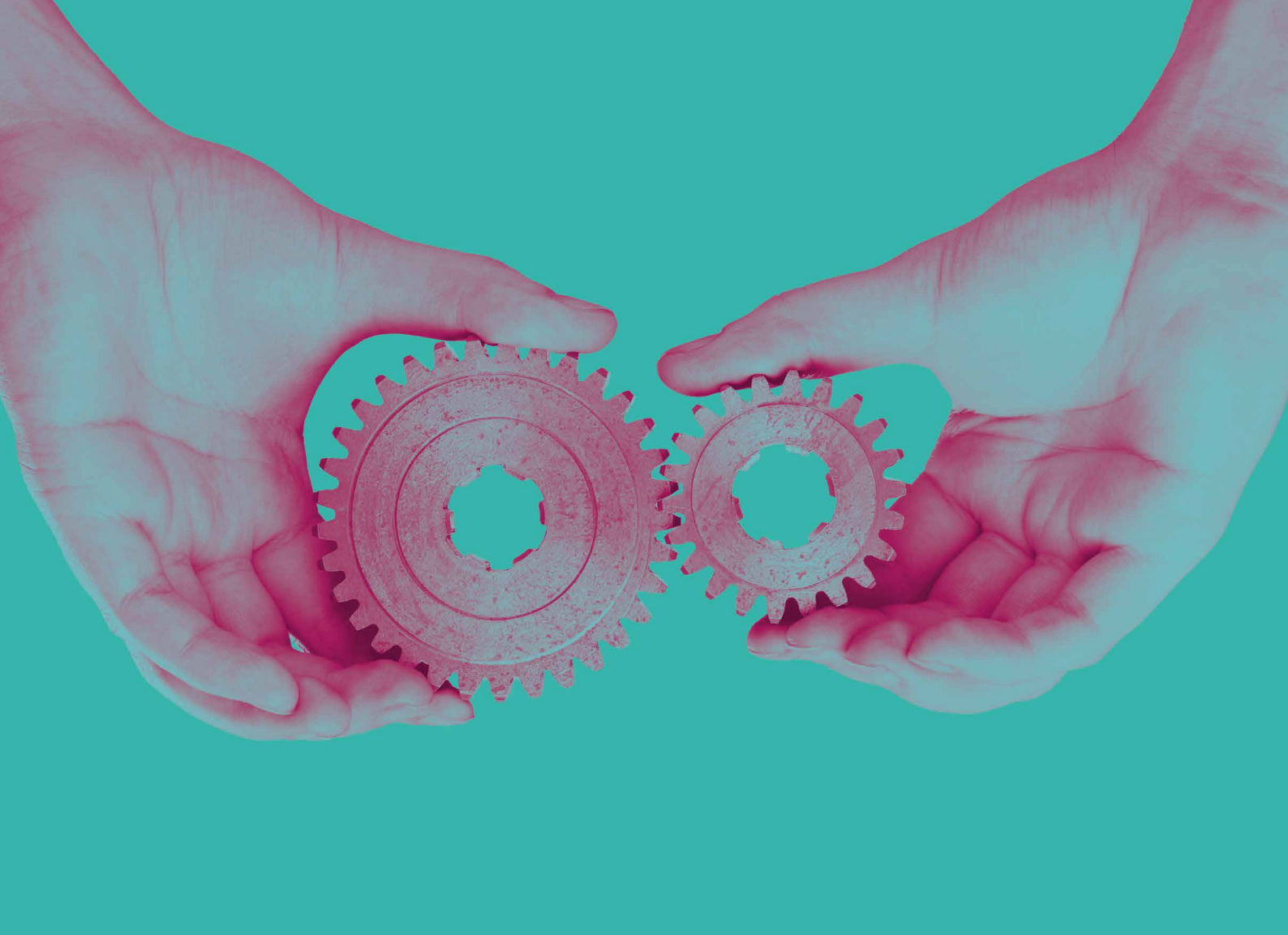
Dunja Potočnik

Saša Puzić

Adrijana Šuljok

**Tajnik uredništva**

Stjepan Tribuson



**Savez samostalnih sindikata Hrvatske**

Trg kralja Petra Krešimira IV, br. 2

10000 Zagreb, Hrvatska

Tel: + 385 1 46 55 616

Fax: + 385 1 46 55 040

e-mail: [sssh@sssh.hr](mailto:sssh@sssh.hr)

<https://www.sssh.hr>

Za više informacija o EU fondovima posjetite

[www.strukturnifondovi.hr](http://www.strukturnifondovi.hr)

**RAD  
PO MJERI  
ČOVJEKA**

[radpomjeri.eu](http://radpomjeri.eu)



**SAVEZ  
SAMOSTALNIH  
SINDIKATA  
HRVATSKE**