

Opseg, obilježja i opasnosti od prekarnog rada u Hrvatskoj i Europskoj uniji

dr. sc. Predrag Bejaković
Institut za javne financije, Zagreb
predrag.bejakovic@ijf.hr

Uvodne napomene

Prekarni je rad često prisutan u Hrvatskoj i u Europi. Iako se oblici prekarnosti neprestano šire i umnažaju, svejedno nema njegove jednoznačne definicije. Ipak, postoji prilično veliko suglasje o ključnim obilježjima prekarnosti, riječ je o slabo plaćenim, nesigurnim, povremenim i često besperspektivnim poslovima na određeno vrijeme, odnosno privremeno i povremeno zapošljavanje, lažno samozapošljavanje, podugovaranje. Na tim poslovima obično nema mogućnosti korištenja tjednih i godišnjih odmora, često nema odgovarajuće zaštite na radu, uključujući i prava na udruživanje i kolektivno pregovaranje.

Usprkos važnosti teme o slabo plaćenima, nesigurnim i neperspektivnim (prekarnim) poslovima, u Hrvatskoj pa čak i u Europskoj uniji, do sada je bila razmjerno slaba pozornost istraživanju te pojave. Razlog je izuzetna složenost područja i razmjerno mali broj istraživača koji se bave tržištem rada i industrijskim odnosima. Istina, u posljednjih nekoliko godina, sindikati, istraživači i mediji sve više raspravljaju o toj temi, tako da se spoznaje o njoj ipak poboljšavaju.

Prekarni rad je pojam koji nema univerzalno prihvaćenu definiciju u cijeloj Europi. Ipak, potreba za rješavanjem ovoga složenog fenomena je široko priznata, s obzirom na njegovu višeznačnu prirodu (Eurofound 2018). U svijetu je općeprihvaćen stav kako će mnogi morati tijekom svog radnog staža promijeniti posao barem jednom i/ili raditi na prekarnim, povremenim i privremenim poslovima, gotovo bez mogućnosti zaposlenja na neodređeno vrijeme. Radnici se opravdano protive pogoršanju svoga položaja, dok istodobno takav nedostatak fleksibilnosti usporava gospodarski rast i smanjuje mogućnosti za zapošljavanje.

Naglašeni rast segmentacije na tržištu rada između radnika s ugovorima na određeno vrijeme s „prekarnim statusom“ i onih „zaštićenih“ na neodređeno, otvorio je u nekim

zemljama (npr. Francuskoj, Španjolskoj, Italiji, Portugalu i Poljskoj) rasprave i pokušaje uvođenja jedinstvenog otvorenog ugovora bez određenog trajanja i s vrlo dugim probnim razdobljem (od jedne ili dvije godine) u kojem bi poslodavcima bilo olakšano otpuštanje, a radnici bi imali samo prava na otpremnine u skladu s ostvarenim trajanjem zaposlenja. Ideja je da se približavanjem ta dva razdvojena statusa uklone izvori segmentacije i olakša ulazak u trajni radni odnos. Međutim, pokušaji nekih eksperimenata na tom tragu u Španjolskoj i Italiji nisu uspješno zaživjeli (Lepage-Saucier, Schleich i Wasmer, 2013; Dolado, 2016; De Stefano 2014).

Obilježja prekarnog rada

Olsthoorn (2014) razlikuje više komponenti prekarnog zaposlenja, među kojima se ističu nesigurno zaposlenje (primjerice, ugovori na određeno vrijeme i privremeni rad preko agencije) i nepostojanje prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti. Osobe koje rade na takvim poslovima su, dakako, jako ranjive i neposredno izložene siromaštvu.

**Osobe koje rade na
prekarnim poslovima su
jako ranjive i neposredno
izložene siromaštvu**

Europska komisija (2016) je pripremila istraživački projekt „Smanjenje prekarnog rada u Europi kroz socijalni dijalog”, u kojemu se naglašava kako bi svi oblici zapošljavanja mogli biti ugroženi zbog loših radnih uvjeta i nesigurnosti, koji proizlaze iz nepostojanja ili nedostatne zaštite u suvremenim gospodarskim i socijalnim uvjetima. To uključuje nepotpuna ili ograničena prava pri zapošljavanju, socijalnoj zaštiti i zastupanju.

Unatoč nedostatku dogovorene definicije, pitanje prekarnog rada tema je od interesa na europskoj razini. U srpnju 2017. Europski parlament usvojio je *Rezoluciju o uvjetima rada i nesigurnom zaposlenju*. Rezolucijom je prekarni rad definiran kao „zapošljavanje koje nije u skladu s europskim, međunarodnim i nacionalnim standardima i zakonima i/ili ne osigurava dovoljna sredstva za pristojan život ili odgovarajuću socijalnu zaštitu“.

Iako ne postoji jedinstvena i jednoznačna definicija prekarnog rada, može se navesti kako se taj rad razlikuje od tradicionalnoga modela zaposlenja, odnosno stabilnoga radnog mjesta s punim radnim vremenom gdje radnik ima jednog poslodavca po čijem nalogu radi, posao traje kontinuirano kroz cijelu godinu, a radnik očekuje da će biti zaposlen na neodređeno ili barem na duže vrijeme. Slijedom navedenoga uživa određene beneficije i oblike osiguranja. Drugim riječima, to je rad na privremenim i povremenim poslovima, rad na određeno vrijeme i/ili na sezonskim poslovima, rad preko agencija za povremeno zapošljavanje i rad preko internetskih platformi i ostali nestandardni oblici rada. U Hrvatskoj se tu ubrajaju i osobe koje su bile na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa (SOR). Najvažnije karakteristike prekarnosti su nestabilnost, nesigurnost, slaba naknada, niska ili nikakva radna prava i zaštita, a često se radi o radnicima koji nisu prijavljeni.

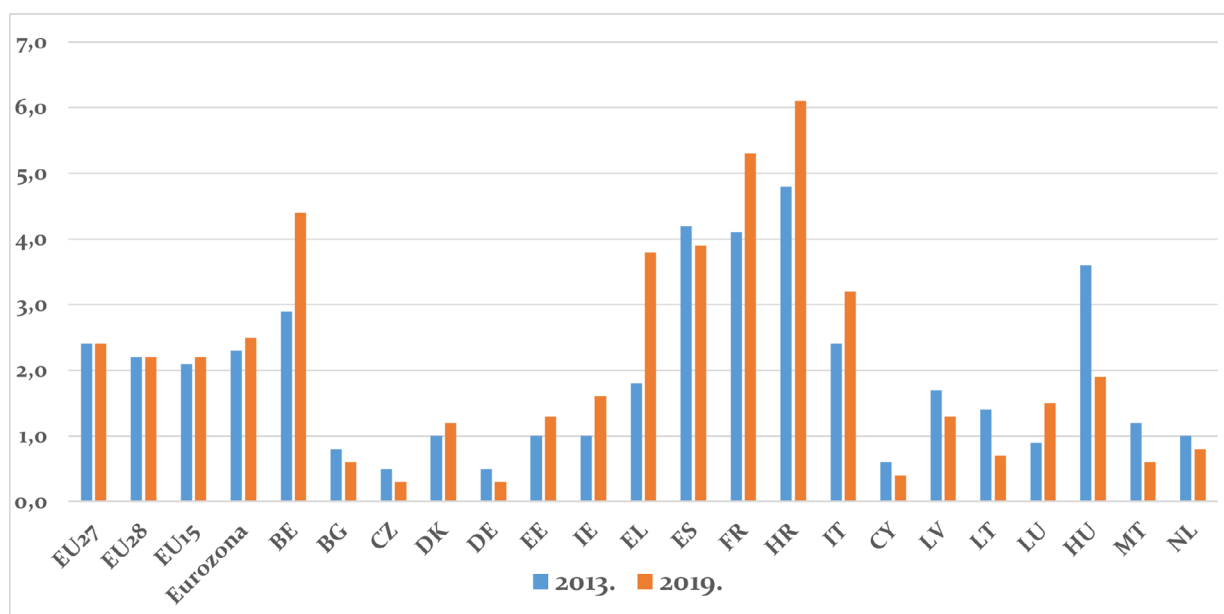
Raširenost i opasnosti prekarnog rada

Prema podacima Eurostata, Hrvatska ima najveći udio prekarnog rada u Europskoj uniji (*Slika 1*). Nestandardan ili nesiguran rad dobio je na važnosti, pa je čak i postao gotovo uobičajena norma u određenim sektorima, kao što je maloprodaja. Na mikro-razini, nesigurnost zaposlenja može prouzrokovati nejednakost, ranjivost i socijalnu isključenost zato što osobe koji lako gube posao ili se boje gubitka posla većinom nemaju alternativne mogućnosti zapošljavanja i/ili im nedostaju prilike i sposobnosti za usavršavanje i stjecanje novih vještina. Na makro-razini, posljedice prekarnoga rada su najčešće dualizacija ili fragmentiranje tržišta rada. Tako postoje dvije skupine zaposlenih, razmjerno sigurno zaposleni na puno radno vrijeme i ugovore na neodređeno s jedne strane, te s druge strane osobe koje rade nestandardne, povremene i privremene poslove na ugovorima o radu na određeno vrijeme i/ili su samozaposlene, odnosno rade preko agencija za privremeno i povremeno zapošljavanje. Porast nesigurnih oblika o zapošljavanje također podrazumijeva povrat pojedinih ugovornih aranžmana koji nisu obuhvaćeni kolektivnim pregovaranjem i kolektivnim ugovorima.

Vrijedno istraživanje prekarnoga rada u deset zemalja

Prije nekoliko godina je međunarodni projekt PRECARIR istražio strategije poslodavaca i sindikata u devet novih država članica EU-a, među kojima i Hrvatska, te Grčkoj. Trif, Koukiadaki i Kahancová (2016) u svodnom izvještaju pojašnjavaju najvažnije spoznaje koje su stekli istraživači. Po jedinstvenoj metodologiji u odabranim zemljama – Češkoj, Hrvatskoj,

Slika 1. Udio prekarnoga rada u Europskoj uniji



Izvor: Eurostat, 2022.

Grčkoj, Mađarskoj, Latviji, Litvi, Poljskoj, Rumunjskoj, Slovačkoj i Sloveniji – studija je analizirala razvoj u pet odabranih sektora, a to su graditeljstvo, javno zdravstvo, maloprodaja, metalska industrija i rad u agencijama za privremeno i povremeno zapošljavanje. Projekt je

koristio kvalitativni pristup kako bi ispitao mnogobrojne dimenzije nesigurnog zaposlenja, uključujući niske plaće, neredovito i povremeno radno vrijeme, nisku sigurnost posla i ograničenu zastupljenost prava radnika. U sklopu projekta pobliže se razmatra uloga i značenje institucija uspostavljenih u području industrijskih odnosa u vezi s promjenama na tržištu rada, posebno s porastom prekarnoga rada u EU-u. Ujedno se proučavalo na koji način strategije i djelovanje poslodavaca i sindikata u odabranim državama članicama EU-a predstavljaju interese nestandardnih radnika i drugih ranjivih skupina u prekarim oblicima zaposlenja.

Osim povećanja udjela nestandardnih ugovora o radu nakon 2008. godine, nalazi u svim zemljama ukazuju da su svi oblici nestandardnog zapošljavanja ponajviše uzrokovani različitim stupnjem liberalizacije radnog zakonodavstva u cilju deregulacije tržišta rada. U kontekstu razmjerno slabog poštivanja važećih zakona te smanjivanja snage, brojnosti članstva i utjecaja sindikata, poslodavci su bili u mogućnosti povećati radno opterećenje svojih radnika, uz istodobno sve rašireniju upotrebu radnog vremena, a ponekad i smanjiti primanja zaposlenih. Posebice su ugroženi zaposleni u neslužbenom gospodarstvu i lažni samozaposleni i to u djelatnostima građevinarstva i maloprodaji. Čini se kako je takva praksa posebno prisutna u malim tvrtkama u domaćem vlasništvu, dok je stanje nešto bolje u velikim, često multinacionalnim, tvrtkama. U promatranim je zemljama, osim u Hrvatskoj i Rumunjskoj, snažno je porastao broj agencijskih radnika, zaposlenika na određeno vrijeme i honorarnih zaposlenika.

Prekarijat u Hrvatskoj

Hrvatskim čitateljima je, naravno, posebno zanimljiv prilog iz Lijepe naše koji su pripremili Butković i suradnici (2016). Ova publikacija je ponajviše usmjerena na djelovanja sindikata i poslodavaca vezanih uz porast nestandardnog rada u razdoblju nakon 2008. Hrvatska je bila snažno pogođena ekonomskom krizom koja je trajala više od šest godina, a istodobno ima jednu od najnižih stopa radne aktivnosti i zaposlenosti u usporedbi s drugim državama članicama EU-a, što se pogotovo očituje kod mladih. Gospodarska kriza pojačala je prisutnost nestandardnog i prekarnog rada u Hrvatskoj. Pod pritiskom krize, nestandardni radnici su prvi izgubili posao. Međutim, kada su tvrtke počele ponovno zapošljavati, broj nestandardnih radnika među novozaposlenima postao je znatno veći nego prije krize.

Prema nalazima ove studije, najrašireniji oblik nestandardnog zapošljavanja u Hrvatskoj je rad na određeno vrijeme. Prema procjenama, više od devet desetina novog zapošljavanja u posljednjih nekoliko godina odnosilo se na ugovore na određeno vrijeme, koji su tako mnogo veći od svih drugih oblika nestandardnog zapošljavanja. Tek je u travnju 2019. prema podacima portala *moj-posao.net* po prvi zabilježeno kako su poslodavci nudili više ugovora na neodređeno vrijeme od 1,8% u odnosu na isti mjesec prethodne godine.

U Hrvatskoj se rad u nepunom radnom vremenu još uvijek marginalno primjenjuje (tek nešto više od 5%), iako je njegova primjena u porastu nakon krize iz 2009. Približno četvrtina osoba koje rade nepuno radno vrijeme to čini protiv svoje volje. Privremeni agencijski rad malo se koristi u usporedbi s većinom drugih država članica EU-a, ali je ipak u porastu. Broj radnika zaposlenih preko APZ-a u Hrvatskoj zasad nije jako velik – u 2019. ih je bilo 25 919 (Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, 2020), tako da je udio agencijskih radnika u ukupnom broju zaposlenih u Hrvatskoj svega oko 1,5%, dok je u EU neznatno veći 1,6%.

Bejaković, Prekarni rad u Hrvatskoj i EU-u

U nekima od najrazvijenijih zemalja EU-a stope su iznad europskog prosjeka, pa tako u Njemačkoj 2,2% zaposlenih čine radnici koji rade preko agencija, a u Velikoj Britaniji agencijskih je radnika čak 3,8%.

Razmjerno su česte kritike na rad preko agencija za privremeno zapošljavanje, što je većinom rad na kraće i/ili određeno vrijeme. Smisao je agencija, koje u Hrvatskoj djeluju više od deset godina, da omoguće poslodavcu dolazak do potrebnih radnika privremenim zapošljavanjem. Pritom je radnik u radnom odnosu u Agenciji, a s korisnikom se sklapa sporazum o ustupanju. Agencije za privremeno zapošljavanje imaju važnu ulogu na tržištu rada jer pridonose njegovoj fleksibilizaciji uz istodobno očuvanje socijalne sigurnosti radnika, a njihov pozitivan doprinos osobito je vidljiv u povećanju zaposlenosti mladih te dugotrajno nezaposlenih osoba. Agencije su jedan od najučinkovitijih ulazaka na tržište rada za osobe niže razine zapošljivosti. Velik broj agencijskih radnika nalazi stalan posao kod poslodavca za kojeg su počeli raditi preko agencije. Za poslodavce je to najučinkovitiji način pronalaženja zamjena za odsutne radnike, rješenja za povremeno povećanja opsega posla ili predselekciju radnika.

Agencije ujedno pružaju mnoge druge popratne usluge poput kontaktiranja radnika, pripreme za potpisivanje ugovora o radu, prijave radnika na HZMO, HZZO i osiguravajuće društvo (svi agencijski radnici su osigurani policom osiguranja u slučaju nezgode), izrade ugovora o radu i dodatne dokumentacije, upućivanje na liječničke i sanitarne preglede po potrebi, pripreme i ovjeravanje različitih potvrda za radnike i vođenja kadrovskih evidencija. Ovisno od ugovorenih uvjeta agencija jamči i zamjenu radnika koji se pokaže neprimjerenim, Posebno je važno što agencije provode obračun i isplatu plaća ustupljenim radnicima, te ostvaruje uplatu svih poreznih davanja i doprinosa za posloprimca i poslodavca. Očite koristi za društvo su smanjenje nezaposlenosti te suzbijanje rada na crno. Tako bi agencije za privremeno zapošljavanje trebale biti značajan čimbenik u ostvarivanju vladavine prava i poštivanju zakona u Hrvatskoj.

U Hrvatskoj se rad u nepunom radnom vremenu još uvijek marginalno primjenjuje, iako je njegova primjena u porastu nakon krize iz 2009.

Novi oblici prekarnoga rada

Poseban oblik prekarnog rada koji dobiva sve više na značenju je rad preko internetskih platformi. Među 28 milijuna ljudi u Uniji za koje se procjenjuje da rade putem internetskih platformi, oko 5,5 milijuna su „lažno“ samozaposleni. Dok ih ugovori s platformama na kojima rade opisuju kao samozaposlene, u stvarnosti su podložni nadzoru, koji je karakterističan za status stalno zaposlenog radnika. Oni su najčešće u posebno nesigurnom položaju, a ako žele osporiti svoju klasifikaciju radnog statusa, moraju se obratiti sudu i dokazati kako je lažan ugovorni opis njihovog statusa. Takvo dokazivanje nije lak poduhvat, jer zahtijeva vrijeme i novac, a posebno je izazovno za osobe sa slabom pozicijom na tržištu rada, kao što su osobe s niskim dohodima, posebice mladi radnici ili migranti. Do sada je u Europskoj uniji bilo više od 100 sudskih odluka i 15 upravnih odluka koje se odnose na radnopravni status osoba koje rade putem platformi. U većini slučajeva, presude su potvrdile da su takva osoba zaposlene.

Aktivnosti na razini Unije

Europska komisija je početkom prosinca 2021. predložila *Direktivu o nepobitnoj pretpostavci zaposlenja*. To znači da će svaki platformski radnik (uključujući one koji rade na internetskim platformama za kodiranje podataka i/ili na platformama za prijevoz i dostavu hrane) imati socijalna prava, bez obzira na njihov radni status. Nadalje, ako se nad radnicima provodi nadzor, ograničenja zadataka i radnog vremena te ne dopušta stvaranje baze klijenata, smatrat će se da su to zaposlenici koji uživaju sva prava tradicionalne zaposlenosti (npr. pravo na minimalnu plaću).

Prema Europskoj komisiji, ako se nad radnicima provodi nadzor, ograničenje zadataka i radnog vremena, smatrat će se da su to zaposlenici koji uživaju sva prava tradicionalne zaposlenosti

Prema *Prijedlogu Direktive Europskog parlamenta i Vijeća o poboljšanju radnih uvjeta u radu putem platformi* cilj je: a) osigurati da osobe koje rade putem platformi imaju ili mogu dobiti odgovarajući radni status i (...) da mogu ostvarivati primjenjiva radnička prava i prava na socijalnu zaštitu; b) osigurati pravednost, transparentnost i odgovornost u kontekstu rada putem platformi; i c) povećati transparentnost i svijest o kretanjima u radu putem platformi, te poboljšati provedbu primjenjivih pravila za sve osobe koje rade putem platformi. Sindikati su pozvali na donošenje *Direktive* i

podržali uvođenje novih prava u području zapošljavanja, te se protive nepovoljnijem statusu za osobe koje rade putem platformi. Organizacije poslodavaca složile su se da bi trebalo riješiti određena pitanja, kao što su radni uvjeti, pogrešna klasifikacija radnog statusa i/ili pristup informacijama. Poslodavci smatraju kako bi naglasak trebao biti na učinkovitoj provedbi i primjeni postojećih i budućih pravnih instrumenata. Nije postignut dogovor između socijalnih partnera o stupanju u pregovore o sklapanju sporazuma na razini Unije.

Djelovanje i stavovi sindikata u Hrvatskoj

Socijalni partneri u Europskoj uniji ponajviše su usmjerili svoju pozornost na zakonsko reguliranje prekarnog rada na nacionalnoj razini, dok se na nižim razinama to nastoje ostvariti kolektivnim pregovaranjem. Poslodavci su prilično uspješni u svojim nastojanjima da dereguliraju radno zakonodavstvo. Pokušaji sindikata da zaustave takve promjene uglavnom nisu uspjeli, što ih dosta često prisiljava na spoj inovativnih i kombinaciju starih i novih strategija za ograničavanje prekarnog rada. U nekim su zemljama sindikati uspješno organizirali najranjivije skupine zaposlenih kao što su samozaposleni ili oni koji rade na privremenim i povremenim poslovima. U cjelini, sindikalne se strategije jako razlikuju između pojedinih zemalja, pa je tako u Sloveniji težište na zakonskom reguliranju prekarnog rada i njegovu preobrazbu u redovito zapošljavanje, do s druge strane latvijski sindikati podržavaju nužne promjene koje traže poslodavci u pogledu fleksibilnosti tržišta rada.

Sindikati su u Hrvatskoj uglavnom primjenjivali mješovite strategije prema nestandardnim radnicima, kombinirajući pristup uključivanja (nerazlikovanja) i odvajanja (tretiranja takvih radnika kao posebne skupine). Tako se elementi odvajanja u strategiji sektorskog sindikata metalske industrije odnose na praksu ograničavanja broja nestandardnih radnika

u brojnim kolektivnim ugovorima na razini poduzeća. Drugačiji pristup bio je u javnom zdravstvu gdje je usvojena strategija uključivanja, djelomično i posljedica razmjerno malog broja nestandardnih radnika te internih sukoba i neslaganja između sektorskih i strukovnih sindikata. Dugoročna strategija sindikata vezana uz nestandardni rad trebala bi preusmjeriti pozornost s kolektivnog pregovaranja i ponuditi jasne strateške smjernice za djelovanje prema tijelima javne vlasti i poslodavcima.

Strategije socijalnih partnera, posebice sindikata, uglavnom predstavljaju kratkoročne odgovore koje je potrebno dalje razvijati. To posebno predstavlja veliki izazov za sindikate koji bilježe smanjivanje broja članova, pa bi im odgovarajući pristup nestandardnim radnicima mogao biti od velikog značenja. U studiji se za Hrvatsku zaključuje kako socijalni partneri u promatranim sektorima tek započinju s procesom oblikovanja inovativnijih i dugoročnijih pristupa nestandardnom radu. Stoga bi dugoročno strategije sindikata vezano uz nestandardni rad trebale preusmjeriti pozornost s kolektivnog pregovaranja te iznaći jasne i djelotvorne strateške smjernice za djelovanje prema tijelima javne vlasti i poslodavcima. Sindikati u Hrvatskoj u cilju ublažavanja posljedica prekarnog rada pokrenuli su akciju „Rad po mjeri“ i organizirali više događanja, konferencija i rasprava vezanih uz uzroke i posljedice nesigurnog rada.

Zaključna razmatranja

Novi nesigurni oblici rada sve su prisutniji te je stoga od presudne važnosti pronaći odgovore na izazove koje suvremena društva susreću u uvjetima svekolikih tehnoloških i organizacijskih promjena. Navedene promjene, povećana konkurencija uzrokovana globalizacijom, promjene u potražnji i značajan rast uslužnog sektora su okolnosti koje iziskuju povećanu fleksibilnost, ali i pod znak pitanja stavljaju sigurnost zaposlenja. Među zaposlenima svih dobnih skupina postoji snažan osjećaj nesigurnosti u pogledu zadržavanja radnog mjesta, ali se ipak sve više prihvaća kako je sigurnost zaposlenja danas mnogo manja nego što je to bila prije dvadeset ili trideset godina. Mnogi će morati promijeniti posao barem jednom ili više puta tijekom svoga radnog staža.

Porast nesigurnog rada i zapošljavanje podrazumijeva prijelaz s uobičajenih ugovornih aranžmana i regulacije uvjeta zapošljavanja kolektivnim ugovorima na nacionalnoj ili granskoj razini, na mnogo niže ili čak i individualne odnose i određivanje uvjeta rada na razini pojedinog zaposlenika ili manje skupine radnika. Poslodavci se suočavaju s dvostrukim pritiskom na očuvanje tržište konkurentnosti i postizanje željene fleksibilizacije rada. Sindikati, s druge strane, traže nove načine ublažavanja nesigurnosti te kako razviti načine organiziranja i zastupanja interesa osoba na nesigurnim poslovima. Dok se sindikati bore za poboljšanje radnih uvjeta, ekonomskih i socijalnih prava zaposlenika na nesigurnim poslovima, istodobno pokušavaju ograničiti nesigurne oblike zapošljavanja i pojačati obranu standardnih obrazaca rada s punim radnim vremenom.

Kako smo naveli, u dijelu javnosti u Hrvatskoj postoji određena doza sumnje i nepovjerenja prema radu preko agencija za privremeno zapošljavanje. Tržište usluga agencija za privremeno zapošljavanje još uvijek u razvoju, a nepoznavanje načina njihovog rada jedan od razloga tog nepovjerenja. Ujedno, u Hrvatskoj postoji tradicionalna sklonost građana prema zapošljavanju na neodređeno vrijeme i to dugi niz godina kod istog poslodavca. Međutim,

iako sporije i hrvatsko tržište rada se mijenja u skladu s ekonomskim i tehnološkim, pa i sociološkim promjenama. Potrebe za agencijskim uslugama će se povećavati i sigurno se može očekivati porast broja osoba koje će raditi preko agencija. U Hrvatskoj je uslijed ozbiljnog nedostatka radnika, čini se smanjila sklonost poslodavaca za zapošljavanjem na nesigurnim ili povremenim poslovima. Ipak, ponovno javljanje ili pojačanje gospodarske krize lako bi ih moglo potaknuti na ponovno posezanje za takvim oblicima zapošljavanja.

Rijetko se o nekoj temi toliko mnogo govori, a istodobno malo zna (ili ju se shvaća uvelike oprečno) kao o prekarnom ili nesigurnom radu. Tu se neminovno javlja i pitanje opravdane i potrebne fleksibilnosti, ali se neminovno postavlja pitanje treba li biti fleksibilan s obzirom na radno vrijeme, plaću, znanja, broj sati? Jesu li fleksibilnost i sigurnost međusobno isključivi? Može li se istodobno povećati sigurnost za radnike i poboljšati fleksibilnost za gospodarstvo? To je bez sumnje, zahtjevna i složena zadaća jer, kako navodi berlinski *ZenJob* – koji povezuje studente s privremenim poslovima, potrebno je očuvati fleksibilnosti uz istodobno pružanje sigurnosti za sve dionike, što je najveći izazov u pogledu platformskog rada. Mnogi operateri platformi ujedinjeni su u misiji da prihvate ovaj izazov, pa su u raznim projektima i bilateralnim razmjenama razradili zajednička stajališta i istražili suptilne razlike u svojim poslovnim modelima. Pred Hrvatskom je promjena *Zakona o radu*, možemo se nadati da će vlada i socijalni partneri uspjeti u složenoj zadaći pomirenja potrebne fleksibilnosti i postizanja sigurnosti zaposlenih u prekarnim oblicima zapošljavanja.

Literatura

Butković, H., Samadržija, V., Skazlić, I. i Čavar, I. (2016). *Nonstandard Work in Croatia: Challenges and Perspectives in Selected Sectors*. Zagreb: Institut za međunarodne odnose, <http://www.irmo.hr/wp-content/uploads/2016/09/The-book-Nonstandard-work-in-Croatia.pdf>

De Stefano, V. (2014). A tale of oversimplification and deregulation: the mainstream approach to labour market segmentation and recent responses to the crisis in European countries. *Industrial Law Journal*, 43(3), 253-285.

Dolado, J. J. (2016). European Union Dual Labour Markets: Consequences and Potential Reforms. *Economics without Borders*. U: R. Blundell, R. i dr. (ur.), *Economic Research for European Policy Challenges* (str. 73-112). Cambridge: Cambridge University Press.

Eurofound (2018). Precarious work. eurofound.europa.eu. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/precarious-work>

Europska komisija (2016). Reducing precarious work in Europe through social dialogue. documents.manchester.ac.uk. <https://documents.manchester.ac.uk/display.aspx?DocID=48966>

Eurostat (2022). Precarious employment by sex, age and NACE Rev. 2 activity. eurostat.ec.europa.eu. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_qoe_4ax1r2&lang=en

Lepage-Saucier, N., Schleich, J. i Wasmer, E. (2013). Moving Towards a Single Labour Contract: Pros, Cons and Mixed Feelings. *OECD Economics Department Working Papers* 1026. <http://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vvc4zxv-en>

Ministarstvo rada i mirovinskog sustava (2020). *Izvješće o agencijskom radu za 2019. godinu*. Zagreb: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava.

Olsthoorn, M. (2014). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with Dutch labor market-data. *Social Indicators Research* 119(1), 421-441.

Trif, A., Koukiadaki, A. i Kahancová, M. (2016). *The rise of the dual labour market: fighting precarious employment in the new member states through industrial relations (PRECARIR)*. Dublin: Dublin City University, https://www.dcu.ie/sites/default/files/dcubs/comparative_report_precarir_2016_final.pdf