

## FLEKSIBILNI OBLICI RADA I RADNO PRAVO

Mr. sc. Andrijana Bilić, asistent  
Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu

UDK: 349.2:331.1  
Ur.: 14. siječnja 2009.  
Pr.: 23. rujna 2009.  
Prethodno priopćenje

### **Sažetak**

*U radu autorica razmatra problem koji uvođenje fleksibilnih oblika rada ima na sigurnost u radnim odnosima. Nakon analize nužnosti uvođenja fleksibilnosti na tržištu rada te modusa njenog ostvarenja daje kritički osvrt regulative najčešćih oblika fleksibilnog zapošljavanja, tj. ugovora o radu na određeno vrijeme te ugovora o radu s nepunim radnim vremenom, posebice rješenja Europskog radnog zakonodavstva. Osobitu pozornost autorica posvećuje analizi reforme radnog zakonodavstva Republike Hrvatske i njen učinak na fleksibilnost tržišta rada u Republici Hrvatskoj. U zaključnim razmatranjima autorica nudi niz rješenja de lege ferenda.*

**Ključne riječi:** *tržište rada, fleksibilnost, ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu s nepunim radnim vremenom.*

### **1. Uvod**

Osamdesete godine prošlog stoljeća predstavljaju prekretnicu u domeni radnog prava i radnih odnosa. Uvođenje novih tehnologija te prijenos znanja i informacija, odnosno proces informatizacije rezultirali su pojavom procesa globalizacije koji je karakteriziran širenjem trgovine proizvodima i uslugama izvan nacionalnih granica. Radi ostvarenja ove djelatnosti utemeljuju se tvrtke u inozemstvu, uspostavljaju se strateški savezi, dolazi do fuziranja tvrtki iz različitih država, odnosno nastaju multinacionalne kompanije radi čijeg funkcioniranja se ustrojava i olakšava prodaja, distribucija i ostale pogodnosti u svim državama u kojima multinacionalna kompanija ima svoje podružnice. Ovaj proces prate ulaganja u strane tvrtke, kao i prihvaćanje ulaganja stranog kapitala te sklapanje određenih poslovnih sporazuma.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Prag procesa globalizacije industrijski razvijene zemlje zakoračile su sedamdesetih godina prošlog stoljeće o čemu svjedoči i normativna djelatnost koju je u tom smjeru poduzela Međunarodna organizacija rada te Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD). To razdoblje predstavlja početak transformacije industrijskog u informacijsko društvo, odnosno društvo znanja.

U domeni radnog prava, a posebice radnih odnosa, međusobno natjecanje država u privlačenju stranih investitora i poslova te razvoj komunikacijske tehnologije dovode u pitanje tradicionalne paradigme socijalne zaštite, stabilnosti zaposlenja, odnosno sustav radnih odnosa općenito. Pitanje kolektivnih ugovora, minimalnih nadnica, stabilnosti zaposlenja, socijalne sigurnosti, pod utjecajem sila koje vladaju na globalnom, konkurentnom gospodarskom tržištu, tendiraju marginalnom tretiranju.

## **2. *Fleksibilnost na tržištu rada***

Globalizacija ekonomije nužno dovodi do potrebe udovoljavanja zahtjevima fleksibilnosti na tržištu rada te posljedično deregulacije radnih odnosa u sustavu radnog prava. Fleksibilnost se definira kao skup kolektivno djelotvornih odgovora na gospodarske neizvjesnosti i rizike. Ukoliko bi se iznašli takvi odgovori fleksibilno gospodarstvo bilo bi u položaju stvarati nova radna mjesta te nuditi veću sigurnost nego što to čini gospodarstvo opterećeno rigidnom zakonodavnom regulativom. U potrazi za tim odgovorima, istodobno je potrebno osigurati razvoj ljudskih potencijala.

Postoji najmanje trostruko značenje fleksibilnosti na tržištu rada, tj. ugovorno, funkcionalno i numeričko.<sup>2</sup> Kada se govori o ugovornom značenju fleksibilnosti ona se može postići ugovorima koji odstupaju od općeg modela glede trajanja radnog odnosa (ugovor o radu na određeno vrijeme), zasnivanja radnih odnosa na poslovima privremenog karaktera (sezonski poslovi) te posebnom regulacijom radnog vremena (ugovor o radu s nepunim radnim vremenom). Funkcionalna fleksibilnost može se postići drugačijim načinom korištenja, već zaposlene radne snage za poslove istog poslodavca, primjerice proširenjem zadaća koje je radnik dužan izvršiti u okviru poslova svog radnog mjesta (povećanje poslova – *job enlargement*, rotacija poslova – *job rotation*). Naposljetku, fleksibilnost je u uskoj vezi s numeričkim zahtjevima tržišta rada u smislu prilagođavanja veličine radne snage fluktuirajućim potrebama tvrtke.

Strategija zapošljavanja temelji se na liberalnijem i fleksibilnijem tržištu rada koje je opterećeno minimumom zakonske regulative kao izraza marginalnog utjecaja vladine politike na ovu sferu društvenih odnosa. Istodobno, postoji nužnost udovoljavanja zahtjevima za sigurnošću radnika, posebice najugroženijih skupina radnika. Drugim riječima, postoji nužnost uspostave uravnotežene veze između

---

2 BIAGI, M., *Painful Rebirth from Ashes*, u BETTEN, L. (ed.) *Contract of Employment in transforming Labour Relations*, Kluwer law international, Hague, London, Boston, 1995., str. 57.

sigurnosti i fleksibilnosti zaposlenja<sup>3</sup>, o čemu svjedoče odredbe Europskog ugovora koje obvezuju Europsku uniju na promoviranje prilagodljivosti radnika i tržišta rada, kao i visoku razinu zaposlenosti.<sup>4</sup> Osiguranjem prave ravnoteže između fleksibilnosti i sigurnosti uspostavila bi se kompetitivnost tvrtki, povećala kvaliteta i produktivnost na radu, odnosno pomoglo bi se, i poslodavcima, i radnicima u prilagodbi gospodarskim promjenama.<sup>5</sup> Na fleksibilnost se ne smije gledati kao na monopol u rukama poslodavaca, budući da i radnici, kao i njihovi predstavnici, trebaju fleksibilnu organizaciju rada, kako bi što bolje prilagodili radne i privatne obveze svojim željama i potrebama. Ovakav neoliberalan stav, koji zagovara nemiješanje države u radne odnose, već njihovu regulaciju prepušta silama koje vladaju na tržištu rada, naišao je na oštre kritike većeg broja autora<sup>6</sup>, uz objašnjenje da bi ovakav proces doveo do još nepoželjnijih posljedica, u prvom redu povećanja broja socijalnih slučajeva na globalnoj razini.

### **3. Atipični oblici zapošljavanja**

Govoreći o potrebama i željama radnika u pogledu karaktera radnog odnosa, kojeg žele zasnovati, radnicima stoje na raspolaganju, tzv. atipični ugovori o radu. Atipičnost se ogleda u različitosti od tipičnog oblika ugovora o radu, tj. ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom. Dobre strane stabilnog zaposlenja osjećaju i poslodavci<sup>7</sup> i radnici. Stabilnost zaposlenja radne snage utječe pozitivno na razinu proizvodnje, ulaganje u ljudski kapital i motivaciju radnika.

---

3 Na nužnost uspostave veze između fleksibilnosti i sigurnosti zaposlenja ukazano je na brojnim samitima održanim u sklopu Europske unije, uključujući u Essenu (1994.), Firenzi (1996.), Amsterdamu (1997.), koji je rezultirao Ugovorom iz Amsterdama, Luksemburga (1997.) te Lisabona (2000.). Uspostava spomenute veze postala je glavni cilj Europskoj strategiji zapošljavanja te izazov Europskom socijalnom modelu. Misija Europske unije, kako je to određeno u Lisabonskom ugovoru iz 2000. godine, je postizanje fleksibilnosti i sigurnosti kako bi se stvorilo kompetitivno i na znanju utemeljeno gospodarstvo okarakterizirano ekonomskim rastom i razvojem, boljim poslovima i većom socijalnom kohezijom. Vidi: MUFFELS, R, WILTHAGEN, T., VAN DER HEUVEL, N., Labour market transitions and employment regimes: evidence on the flexibility-security nexus in transitional labour markets, Berlin:WZB Discussion Paper (FS I 02 204); WILTHAGEN, T., Managing social risks with transitional labour markets, u MOSLEY, H., O'REILLY, SCHÖMANN (eds.), Labour markets, gender and institutional change. Essays in honour of GÜNTHER SCHMIDT, Cheltenham: Edward Elgar, 2002., str. 264-289; KLOSSE, S., Flexibility and security: a feasible combination?, u European Journal for Social Security, 5, 1/2003., str. 191-213.

4 European Treaty, Official Journal C 191, 20. July 1992., čl. 125-127.

5 Council Decision of 22. July 2003. on the revision of the Employment Guidelines (2003/578/EC)

6 GALBRAITH, J. K., The Culture of Contetement, Boston/New York/London, 1992; DEAKIN, S., WILKINSON, F., Rights v Efficiency? The Economic Case for Transnational Labour Standards, Industrial Journal, vol. 23, December, 1994., str. 289-310.

7 Dobre strane stabilnog zaposlenja sadržane su u dispoziciji radnika poslodavcu u izvršenju zadaća svog radnog mjesta kada potonji to zahtijeva, vještine koje su stekli radnici su sačuvane, a zadaće koje izvršavaju radnici mogu se prilagoditi trenutačnim potrebama tržišta.

U kategoriju atipičnih oblika zapošljavanja ubrajaju se ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, ugovor o radu koji se sklapa posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje (trostrani radnopravni odnos), rad na sic, rad na daljinu, ugovor o radu na zahtjev (*on-call contracts*), privremeni rad, samozapošljavanje i sl. Atipičnost ovih ugovora danas se može promatrati samo kao anakronizam, budući da broj ovako sklopljenih ugovora o radu raste iz dana u dan.<sup>8</sup> Ovaj je proces posljedica povećanog zapošljavanja u javnom sektoru, masovnog ulaska žena na tržište rada te potrebe veće fleksibilnosti na tržištu rada. Atipični ugovori o radu odnose se, u prvom redu, na ugovor o radu na određeno vrijeme te ugovor o radu s nepunim radnim vremenom. Kod primjene, tzv. atipičnih ugovora o radu javlja se problem nejednakosti u priznavanju prava radnicima, koji su svoj radni odnos zasnovali nekim od spomenutih oblika atipičnih ugovora o radu, u odnosu na radnike, koji su svoj radni odnos zasnovali ugovorom o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom. Spomenuta prava odnose se na pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje, pravo na djelovanje u svojstvu radničkih predstavnika, pravo na profesionalno zdravlje i sigurnost na poslu, zaštitu od diskriminacije u pogledu zvanja i zanimanja, zaštitu majčinstva, zaštitu od neopravdanog otkazivanja, plaćeni godišnji odmor i državne praznike te bolovanje.<sup>9</sup>

U posljednja dva desetljeća većina država Europske unije izmijenila je način regulacije atipičnih oblika rada. Iako se okvir ovih promjena razlikuje među državama, glavni cilj je gotovo identičan: povećati fleksibilnost tržišta rada kako bi se povećala učestalost kreacije novih radnih mjesta uz istovremeno izjednačavanje i poboljšavanje uvjeta rada radnika zaposlenih temeljem atipičnih ugovora o radu.

### **3.1. Ugovor o radu na određeno vrijeme**

Među atipičnim oblicima radnih odnosa posebno mjesto zauzima ugovor o radu na određeno vrijeme, budući da su poslodavci, kod otkazivanja ovakvih ugovora oslobođeni zakonskih obveza, koje ih terete u slučaju otkaza ugovora o radu radnika na neodređeno vrijeme (otkazni rok i otpremnina). Na taj način ugovor o radu na određeno vrijeme za poslodavce predstavlja instrument sniženja troškova rada. Posljedica niskih troškova rada je mogućnost poslodavaca intenzivirati produktivnost, umanjiti pritisak racionalizacije i podržati porast zaposlenosti koji u konačnici vodi k većem broju zaposlenih u gospodarstvu kao cjelini.<sup>10</sup> Također, rad na određeno vrijeme povećava opticaj radne snage i kompetitivnost između radnika. Osim toga, ugovor o radu na određeno vrijeme ne predstavlja samo instrument organiziranja i

8 Usporedi tablicu br. 1 (izvor: <http://stats.oecd.org/WBOS/Index.aspx>).

9 Ova prava radnika, koji su zaposleni na temelju atipičnih ugovora o radu regulirana su: Konvencijom br. 175 Međunarodne organizacije rada o radu s nepunim radnim vremenom iz 1994. te na razini Europske unije, smjernica Vijeća Europe 97/81/EC o radu s nepunim radnim vremenom (part-time work).

10 SCHÖMAN, K., ROGOWSKI, R., KRUPPE, T., *Labour Market Efficiency in the European Union*, Routledge Studies in the European Economy, London, 1998., str. 2.

upravljanja ljudskim kapitalom, već i dobrovoljnu opciju za radnike.

Na razini Europske unije donesen je Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme.<sup>11</sup> Njime su socijalni partneri iskazali svoju namjeru poboljšanja kvalitete rada na određeno vrijeme uz istovremeno osiguranje principa zabrane diskriminacije i uspostave okvira, koji bi spriječio zlouporabe, koje proizlaze iz sukcesivne uporabe ugovora o radu na određeno vrijeme.<sup>12</sup> Spomenuti Okvirni sporazum socijalnih partnera o radu na određeno vrijeme pretočen je u Smjernicu 1999/70/EC.<sup>13</sup> Smjernica zabranjuje diskriminaciju radnika zaposlenih na određeno vrijeme u odnosu na usporedive radnike zaposlene na neodređeno vrijeme.<sup>14</sup> Štoviše, gdje je to prikladno primjenjuje se princip *pro rata temporis*.<sup>15</sup> U obvezi s mjerama za sprječavanje zlouporaba, koje proizlaze iz sukcesivnog sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, države članice će, nakon prethodnih konzultacija sa socijalnim partnerima i u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima i pravnom praksom, gdje već ne postoje legalne mjere za sprječavanje zlouporabe, a uzevši u obzir potrebe specifične djelatnosti i /ili potrebe pojedinih kategorija radnika, primijeniti jednu ili više sljedećih mjera:<sup>16</sup>

- a) objektivni razlog koji zadovoljava obnavljanje ugovora, odnosno radnog odnosa na određeno vrijeme;
- b) maksimalno trajanje sukcesivnog rada na određeno vrijeme;
- c) mogući broj obnovljenih ugovora, odnosno radnog odnosa na određeno vrijeme.

### **3.2. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom**

Institut nepunog radnog vremena nije jednostavno uklopiti u kvantitativnu definiciju radnih sati. Štoviše, većina nacionalnih zakonodavstava ne daje definiciju rada s nepunim radnim vremenom.<sup>17</sup> Logično bi bilo definiciju derivirati iz one o punom radnom vremenu. Problem usložuje činjenica nepostojanja jedne jedinstvene

---

11 Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme sklopljen je 18. ožujka 1999. godine između socijalnih partnera na europskoj razini ETUC, UNICE I CEEP.

12 BLANPAIN, R., *European Labour Law*, Kluwer law international, the Hague, 2000., str. 271-274; BERCUSSON, B., *European labour law*, London, 1996., str. 468; NIELSEN R., *European labour law*, DJRF Publishing, Copenhagen, 2000., str. 155.

13 Council Directive 1999/70/EC on fixed-term work on 28. june 1999., Official Journal L 175, 10. july 1999.

14 Klauzula 1. a)

15 Smjernica o radu na određeno vrijeme, 1999/70/EC od 28. june 1999. Official Journal L 175, 10. july 1999. kl. 4 st. 2

16 Klauzula 5 st 1.

17 Radno zakonodavstvo Belgije, Danske, Finske, Nizozemske, Norveške, Portugala, Švedske i Velike Britanije .

definicije instituta punog radnog vremena.<sup>18</sup> Razlog leži u širini različitosti trajanja punog radnog vremena, ne samo u različitim nacionalnim pravnim sustavima, već i u različitom trajanju radnog vremena pojedinih zanimanja u okviru istog pravnog sustava te u različitosti načina određivanja broja radnih sati. Ipak, postoji određen broj pravnih sustava koji daju opću zakonsku definiciju rada s nepunim radnim vremenom.<sup>19</sup>

18 U Republici Hrvatskoj prema Zakonu o izmjenama i dopunama Zakona o radu (NN br. 114/2003) puno radno vrijeme ne smije biti duže od 40 sati tjedno. Na razini Europske unije donesena je Smjernica 93/104/EC od 23. studenog 1993. o određenim aspektima organizacije radnog vremena prema kojoj se radno vrijeme definira kao period u kojem radnik radi i na raspolaganju je poslodavcu obavljajući svoje aktivnosti i dužnosti u skladu s nacionalnim pravom i pravnom praksom. Prosječno trajanje tjednog radnog vremena neće prijeći 48 sati, a samo trajanje tjednog radnog vremena ograničit će se zakonima i drugom regulativom administrativnim odredbama, te kolektivnim, odnosno individualnim ugovorima. U Austriji se radno vrijeme definira kao vrijeme od početka do kraja rada, u koje nije uključen period odmora, odnosno obuhvaća ispunjenje rada koji je predmet ugovora o radu, odnosno radno vrijeme u kojem je radnik spreman na rad, odnosno u kojem je radnik obavezan biti na, u većini slučajeva, mjestu rada, iako su tu uključena i poslovna putovanja i spremni su odmah započeti s radom što sve zajedno produžuje trajanje radnog vremena. Radno vrijeme u ovom kontekstu obuhvaća stanje pripravnosti radnika u hitnim slučajevima, u kojima radnik može biti na određenom mjestu po svojoj želji, ali se u slučaju poziva poslodavca mora javiti na posao za koji će ili neće biti plaćen ovisno o sporazumu iz kolektivnog, odnosno individualnog ugovora. Vrijeme putovanja na posao i s posla nije uračunato u radno vrijeme. Radno vrijeme uređeno je *Arbeitszeitgesetz*, u kojem je osnažen opći princip o standardnom trajanju radnog vremena od 8 sati dnevno, odnosno 40 sati tjedno, dok je samo iznimno dopušteno trajanje radnog vremena od 10 sati dnevno, odnosno 50 sati tjedno. U Belgiji radno vrijeme obuhvaća vrijeme u kojem je radnik na raspoložbi poslodavcu. Pri tom se pravi razlika između fiksnog radnog vremena i promjenjivog radnog vremena. Opće pravilo prema Statutu o zaposlenju od 16. ožujka 1971. je trajanje radnog vremena od 8 sati dnevno, odnosno 39 sati tjedno. Iznimno trajanje radnog vremena može biti 9, odnosno 10 sati dnevno (nemogućnost radnika da se vrati kući), 12 sati dnevno i 50 sati tjedno (kontinuirani rad), odnosno 8 sati dnevno i 56 sati tjedno (prevencija od nesreća na poslu kod rukovanja strojevima, odnosno opasnim materijalima). U Engleskoj radno vrijeme u kojem radnik radi, na raspoložbi je poslodavcu, obnaša svoje dužnosti, osposobljava za rad, te dodatni periodi o kojima su stranke postigle sporazum relevantnim ugovorom. Prema *Working Time Regulation* iz 1998. godine trajanje radnog tjedna ne smije prijeći 48 sati tjedno. U Francuskoj *Code de travail* definira radno vrijeme kao vrijeme u kojem je radnik na raspoložbi poslodavcu, u kojem mora udovoljiti zahtjevima poslodavca, i u kojem ne smije obavljati svoje privatne poslove. *Ordonnance* od 1. veljače 2000. godine određuje tjedno trajanje radnog vremena od 35 sati. U Saveznoj Republici Njemačkoj radno vrijeme obuhvaća period od početka do kraja rada bez odmora, uključujući i vrijeme čekanja. Odlučni kriterij je naočnost radnika na radnom mjestu, bez obzira da li je to unutar ili izvan tvrtke. Prema *Arbeitszeitgesetz* radno vrijeme ne smije prijeći 48 sati tjedno. U Italiji prema statutu 196 od 24. lipnja 1997., te Statutu 409 od 27. rujna 1998. normalno radno vrijeme je do 40 sati tjedno, dok se preko tog broja smatra prekovremenim radom. U Nizozemskoj prema *Wet Aanpassing Arbeidsduur* iz 2000. godine prosječno tjedno radno vrijeme za period od 13 tjedana ne smije biti duže od 40 sati. Povreda ove odredbe strogo se sankcionira, a može se čak proglašiti i kaznenim djelom. Najvažnija odredba ovog zakona je mogućnost radnika da pismenim podneskom traži od poslodavca prilagoditi radno vrijeme njegovim potrebama. Poslodavac radniku u pravilu mora izaći u susret osim ako dokaže da bi tim korakom interesi tvrtke bili ugroženi. U Švedskoj prema *Working Time Act* trajanje redovnog radnog tjedna je ograničeno na 40 sati.

19 Primjerice: Austrija, Francuska, Grčka, Irska, Španjolska, Njemačka i Italija.

Institut radnog odnosa s nepunim radnim vremenom nije jedinstven. Složen je i u svakom slučaju ima različite ciljeve te pravne posljedice koje se vezuju uz radnika koji se nalazi u takvom radnom odnosu. S jedne strane, institut rada s nepunim radnim vremenom ima svrhu omogućiti radniku da zapošljavanjem kod više poslodavaca, kod kojih radi s nepunim radnim vremenom, ostvari puno radno vrijeme. S druge strane, institut rada s nepunim radnim vremenom treba osigurati ostvarenje prava radnika na rad s vremenom kraćim od onog utvrđenim zakonom, kao puno radno vrijeme, i to kod slučajeva povećanja opsega rada koji zahtijeva više radnika za određeno radno vrijeme tijekom dana na pojedinim radnim mjestima. Radi se o poslovima čiji opseg objektivno ne zahtijeva puno radno vrijeme.

Od spomenutih, treba razlikovati situaciju u kojoj institut s nepunim radnim vremenom osigurava radniku raditi kraće od punog radnog vremena: a) iz subjektivnih razloga (nakon iskorištenog obvezatnog roditeljnog dopusta žena može raditi polovicu radnog vremena do navršene treće godine djetetova života); b) objektivnih razloga (kada se ni uz primjenu zaštitnih mjera ne može umanjiti štetno djelovanje na zdravlje, odnosno radnu sposobnost radnika – institut skraćenog radnog vremena).<sup>20</sup>

Rad s nepunim radnim vremenom u porastu je u nekim industrijskim zemljama. Za mnoge žene bitan udio izvora prihoda dolazi upravo od rada s nepunim radnim vremenom koji im omogućava uspostavljanje ravnoteže, između potrebe za prihodom te obiteljskih i drugih obveza. U industrijaliziranim zemljama, rad u nepunom radnom vremenu može odgovarati željama i potrebama radnika, dok u nerazvijenim i zemljama u razvoju, mnogi poslovi, koji se obavljaju temeljem ugovora o radu s nepunim radnim vremenom, spadaju u kategoriju vremenske podzaposlenosti, koja je karakterizirana pojedincima, koji bi željeli raditi više, ali ne pronalaze dovoljno posla.

Uspoređivanjem prava, zaštite, uvjeta i rokova zaposlenja radnika s nepunim radnim vremenom i usporedivog radnika s punim radnim vremenom može se zamijetiti diskriminacija radnika s nepunim radnim vremenom. Takva diskriminacija može se javiti u nekoliko segmenata vezanih uz radni odnos radnika s nepunim radnim vremenom. U prvom redu, radnici s nepunim radnim vremenom mogu biti isključeni iz domene osobnog važenja kolektivnih ugovora, odnosno odredbi druge regulative. Ovakav slučaj postoji pri određivanju praga, koji je potrebno prijeći, da bi se radnik kvalificirao za dobivanje određenih beneficija, odnosno zaštite, a koji se temelji na minimalnom broju radnih sati, odnosno minimalnoj plaći. Drugi oblik diskriminacije je nejednako tretiranje radnika s nepunim radnim vremenom u odnosu na radnika s punim radnim vremenom (primjer: niža plaća radnika s nepunim radnim vremenom za isti rad iste vrijednosti). Treći oblik diskriminacije odnosi se na način dodjeljivanja određenih beneficija, odnosno zaštite koja ne uzima u obzir poseban položaj radnika s nepunim radnim vremenom, primjerice u pogledu rasporeda rada,

---

20 Institut skraćenog radnog vremena primjenjuje se u slučajevima kada ni uz primjenu postojećih zaštitnih mjera nije moguće zaštititi radnika od štetnih utjecaja radnog mjesta koji negativno utječu na njegovo zdravlje i radnu sposobnost. U Republici Hrvatskoj ovaj institut reguliran je u čl. 32. Zakona o radu.

usavršavanja, napredovanja u karijeri te u konačnici mirovinskih prava.

Većina zemalja u svojim zakonskim odredbama ne uređuje pitanje jednakog tretiranja radnika s punim i radnika s nepunim radnim vremenom, već je uređenje tog pitanja prepušteno kolektivnom, odnosno individualnom reguliranju.<sup>21</sup> Međutim, zakonske odredbe koje reguliraju osnovna prava radnika, u prvom redu pravo na organiziranje i kolektivno pregovaranje, zaštitu od diskriminacije pri zapošljavanju i zanimanju, pravo na istu plaću za isti rad jednake vrijednosti, mjere sigurnosti pri radu, koja su predviđena i na međunarodnoj razini, zamišljena su kao univerzalno primjenjiva za radnike.

U praksi se nailazi na probleme u primjeni ovih načela, posebice kada su u pitanju radnici s nepunim radnim vremenom, napose onih s malim brojem radnih sati. U većini slučajeva što je broj njihovih radnih sati manji, to su i njihovi uvjeti rada lošiji. Iako se u nekim, industrijski razvijenim zemljama, prava i zaštita radnika zaposlenih s nepunim radnim vremenom bitno ne razlikuju od onih radnika s punim radnim vremenom, u drugim, radnici koji rade ispod određenog broja radnih sati tretiraju se kao marginalni ili povremeni radnici.

U posljednja dva desetljeća rad s nepunim radnim vremenom postao je glavni objekt regulative u mnogim europskim zemljama. O porastu njegove primjene i važnosti svjedoči, ne samo normativna djelatnost socijalnih partnera na europskoj razini te Vijeća Europe, već i sudska praksa Europskog suda pravde. *Ratio* normativne djelatnosti i sudske prakse je u uspostavi zabrane diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom, ne samo u sklopu radnog prava, već, iako ne u svim pravnim sustavima, i socijalnog prava.

Aktivnost socijalnih partnera na europskoj razini u pogledu problematike rada s nepunim radnim vremenom inicirana je 1995. konzultacijama Komisije Europske unije o fleksibilnosti radnog vremena i sigurnosti radnika i to u okviru Maastričkog sporazuma o socijalnoj politici. Nakon provedenih konzultacija najvažniji socijalni partneri na razini Europske unije odlučili su pregovarati o postizanju sporazuma na ovu temu. Pregovori su okončani 6. lipnja 1997. godine zaključivanjem Okvirnog sporazuma o radu s nepunim radnim vremenom između UNICE,<sup>22</sup> CEEP-a<sup>23</sup> i ETUC-a<sup>24</sup>. Ovaj okvirni sporazum implementiran je u europsko radno zakonodavstvo Smjernicom Vijeća 97/81 od 15. studenog 1997.

Svrha Sporazuma, postignutog između spomenutih socijalnih partnera, je uklanjanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom, poboljšanje kvalitete njihovih uvjeta rada, mogućnost razvoja rada s nepunim radnim vremenom koji će biti utemeljen na dobrovoljnoj osnovi, prilog fleksibilnoj organizaciji radnog vremena,

21 ILO: Part-time work, u *Conditions of Work Digest*, Vol.8, 1/1989., Geneva, str. 193-257.

22 Union of Industrial and Employer's Confederation of Europe, kolektivni partner na europskoj razini predstavnik poslodavaca.

23 Centre Européen d'Enterprises Publique (European Centre of Enterprises with Public Participation and of General Economic Interest), kolektivni partner na europskoj razini predstavnik poslodavaca u javnim, državnim tijelima.

24 European Trade Union Confederation, kolektivni partner na europskoj razini na strani radnika.

pri čemu se istovremeno uzimaju u obzir potrebe radnika i poslodavaca.<sup>25</sup>

Sporazum se odnosi na radnike s nepunim radnim vremenom, koji su sklopili ugovor o radu, odnosno ušli u radni odnos kako je to regulirano zakonom, kolektivnim ugovorima ili sudskom praksom koja je na snazi u državi članici. Države članice mogu<sup>26</sup> iz objektivnih razloga u potpunosti ili djelomično isključiti radnike s nepunim radnim vremenom čiji se rad temelji na privremenoj osnovi<sup>27</sup> od primjene uvjeta ovog Sporazuma.

Za potrebe Sporazuma, radnik s nepunim radnim vremenom označava radnika čiji je normalan broj radnih sati, izračunat na tjednoj osnovi ili kao prosjek kroz određeni period zaposlenja, ali ne duži od jedne godine, manji negoli kod usporedivog radnika koji radi s punim radnim vremenom.<sup>28</sup> Težište je u Sporazumu stavljeno na nediskriminatorno ponašanje prema radnicima s nepunim radnim vremenom što se vidi i iz primjene principa *pro rata temporis*.<sup>29</sup> Spomenuti princip daje mogućnost radnicima s nepunim radnim vremenom, čije radno vrijeme nije kraće od polovine redovnog radnog vremena, da se pri računanju ukupnog radnog iskustva, koje se traži kao poseban uvjet pri zapošljavanju, računa kao da je radnik radio s punim radnim vremenom gdje to opravdavaju objektivni razlozi.<sup>30</sup> Međutim, ovaj je princip u potpunosti prihvaćen samo u pogledu jednakih plaća, a njegovo se kršenje smatra indirektnom diskriminacijom.<sup>31</sup>

Spomenuti Okvirni sporazum o radu s nepunim radnim vremenom pretočen je u istoimenu Smjernicu<sup>32</sup> te implementiran u europsko radno zakonodavstvo. Socijalni partneri na europskoj razini ponukani su, a u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i sudskom praksom, odrediti i ukazati na prepreke koje mogu ograničiti, odnosno eliminirati primjenu rada s nepunim radnim vremenom.<sup>33</sup> Dakle, mogućnost obavljanja rada s nepunim radnim vremenom ostavljena je na odluku nacionalnim zakonodavcima, socijalnim partnerima, odnosno unilateralnoj odluci poslodavca. Iz izloženog je razvidno da Smjernica ne uspostavlja i ne jamči bezuvjetno ostvarenje prava radnika na rad s nepunim radnim vremenom, već je ostvarenje tog prava uvjetovano regulativom država članica.

25 Smjernica Vijeća 97/81 o okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, O.J. 1998, L 14/9, kl. 1.

26 Nakon savjetovanja sa socijalnim partnerima, a u skladu s nacionalnim zakonodavstvom, kolektivnim ugovorima ili praksom i/ili socijalnim partnerima na prikladnoj razini, a u skladu s nacionalnom praksom industrijskih odnosa.

27 Ovakva isključenja periodički će se ponovno razmatrati kako bi se provjerilo predstavljaju li još uvijek valjane razloge za isključenje od primjene uvjeta ove smjernice.

28 Smjernica Vijeća 97/81, čl. 3 st. 1.

29 Čl. 4. st.2.

30 Vidi obrazloženje presuda Europskog suda pravde u slučajevima C- 100795 Brigitte Kording v Senator für Finanzen ECR (1997) I-5289; C- 1/95 Hellen Gerster v Freistaat Bayern ECR (1997) I-5253.

31 NIELSEN, R., *European Labour Law*, o. c., str. 151.

32 Smjernica Vijeća 97/81/EC od 15. XII 1997., Official Journal L 14, 20. I. 1998.

33 Čl. 5, st. a) i b)

Ostale obveze država članica, odnosno socijalnih partnera, predviđenih u Smjernici, mogu se prije okarakterizirati kao preporuke nego kao obveze:

a) uzeti u obzir zahtjeve radnika za zamjenom punog radnog vremena s nepunim radnim vremenom i *vice versa*<sup>34</sup>;

b) pravodobno obavijestiti radnike o raspoloživim radnim mjestima s punim, odnosno nepunim radnim vremenom;<sup>35</sup>

c) olakšati pristup poslovima s nepunim radnim vremenom na svim razinama, kao i pristup radnicima s nepunim radnim vremenom, profesionalnom usavršavanju<sup>36</sup> i

d) obavješćivanje postojećih reprezentativnih tijela radnika u tvrci o radu s nepunim radnim vremenom unutar tvrtke.<sup>37</sup>

Odbijanje radnika promjene rada s punim radnim vremenom u rad s nepunim radnim vremenom i *vice versa* ne predstavlja valjani razlog za otkaz, osim ako ti razlozi nisu poslovno-organizacijske naravi.<sup>38</sup>

#### **4. Zakonodavne reforme i njihov učinak na fleksibilnost tržišta rada u Republici Hrvatskoj**

Do primjene novog Zakona o radu u siječnju 2004. godine<sup>39</sup> Hrvatska je imala jedan od najrigidnijih zakonskih okvira u Europi u dijelu koji se odnosi na duljinu otkaznih rokova te visinu otpremnina.<sup>40</sup> Promjene usmjerene prema fleksibilnosti postignute su samo djelomice, i to uz mnoge kompromise. Krajnji se učinak ogledao u hibridnoj situaciji, u kojoj svi tipovi rada nisu priznati kao zaposlenost, pa tako nisu ni pokriveni Zakonom o radu.<sup>41</sup> Neke od značajnih promjena u sferi ugovora o radu

34 Klauzula 5., toč.3, st. a) i b)

35 Klauzula 5., toč.3., st. c)

36 Klauzula 5., toč.3., st.d)

37 Klauzula 5., toč.3., st.e)

38 Klauzula 5., toč. 2.

39 Zakon o radu, Narodne novine, br. 114/03 i 142/03.

40 Usporedi tablicu br. 2 o rigidnosti sustava zaštite od otpuštanja.

41 Primjerice, Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Narodne novine br. 32/02) u čl. 7. definira što se smatra pod pojmom nezaposlene osobe: osoba sposobna ili djelomično sposobna za rad, u dobi od 15 do 65 godina koja nije u radnom odnosu, te ako:

a) ne ostvari mjesečni primitak, odnosno dohodak od samostalne djelatnosti koja se povremeno obavlja prema propisima o porezu na dohodak, a koji je veći od najvišeg iznosa novčane naknade utvđene čl. 35. ovog Zakona, b) nema registrirano trgovačko društvo ili drugu pravnu osobu, odnosno nema većinski udio u trgovačkom društvu ili drugoj pravnoj osobi,

c) nema registrirani obrt, slobodno zanimanje ili djelatnost poljoprivrede i šumarstva,

d) nije osigurana kao poljoprivrednik po propisima o mirovinskom osiguranju,

e) nije korisnik mirovine, osim korisnika mirovine koji ostvari pravo na invalidsku mirovinu temeljem profesionalne nesposobnosti za rad,

f) nije redovit učenik ili student,

g) aktivno traži posao i raspoloživa je za rad.

S druge strane Zakon o radu ne smatra osobe koje rade temeljem ugovora o djelu zaposlenima, unatoč činjenici da se i kroz tu vrstu rada trebaju plaćati doprinosi.

na neodređeno vrijeme su trajanje otkaznih rokova.<sup>42</sup> Za radnike, koji su kod istog poslodavca proveli dulje od 20 godina, otkazni rokovi produženi su za dva dodatna tjedna, ako je radnik u starosnoj dobi od 50 i više godina te za dodatnih mjesec dana u slučaju da je radnik stariji od 55 godina. Ako je do otpuštanja došlo krivnjom radnika, radnik nema pravo na otpremninu, dok se duljina trajanja otkaznog roka skraćuje za polovicu od onih koje Zakon predviđa kod poslovnog i osobno uvjetovanog otkaza.

Zakonodavac predviđa isplatu otpremnine nakon prestanka radnog odnosa za radnika, koji je radio kod istog poslodavca najkraće dvije godine, a koji nije svojom krivnjom prouzročio prestanak radnog odnosa.<sup>43</sup> Visina otpremnine određuje se kroz prosjek radnikovih neto primanja, koja je imao u tri posljednja mjeseca prije prestanka radnog odnosa, za svaku navršenu godinu kod toga poslodavca.<sup>44</sup> Visina otpremnine ne može biti niža od jedne trećine navedenih primanja i ne može biti viša od 6 takvih mjesečnih primanja (izuzev u slučajevima kada tu situaciju predviđa kolektivni ugovor ili statut tvrtke).<sup>45</sup>

Novim Zakonom o radu također su redefinirana masovna otpuštanja. Naime, poslodavac, koji ima namjeru otpustiti najmanje 20 radnika, mora podnijeti program zbrinjavanja viška radnika 90 dana prije planiranog datuma otpuštanja.<sup>46</sup> Od poslodavca se traži da se tijekom postupka osmišljavanja socijalnog programa savjetuje s radničkim savjetom i područnom službom Zavoda za zapošljavanje.<sup>47</sup>

Izmjene u Zakonu o radu odnose se i na atipične oblike zapošljavanja, tj. ugovor o radu na određeno vrijeme i ugovor o radu s nepunim radnim vremenom, na način da se njihova regulacija nastoji izjednačiti s propisima Europske unije, u kojima se predviđa zabrana njihove zluporabe, zabrana diskriminiranja radnika, koji rade temeljem navedenih ugovora. Štoviše nastoji ih se umnogom izjednačiti s radnicima koji rade temeljem standardnih ugovora.

U Republici Hrvatskoj ugovor o radu na određeno vrijeme može se sklopiti za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima, koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.<sup>48</sup>

---

42 Prema Zakonu o radu, čl. 113. duljine otkaznog roka kod redovitog otkaza ugovora o rad su sljedeće:

- do godine dana neprekinutog radnog odnosa kod istog poslodavca – 2 tjedna;
- jedna godina radnog odnosa – 1 mjesec otkaznog roka;
- 2 godine – 1,5 mjesec otkaznog roka;
- 5 godina – 2 mjeseca otkaznog roka;
- 10 godina – 2,5 mjeseca otkaznog roka;
- 20 godina i više – 3 mjeseca otkaznog roka.

43 Zakon o radu, čl. 118 st. 1.

44 Čl. 118. st. 2.

45 Čl. 118. st. 3.

46 Čl. 119. st. 1.

47 Čl. 119. st. 2.

48 Zakon o radu, čl. 10 st. 1.

Ugovor o radu na određeno vrijeme ne može se zasnovati za obavljanje istih poslova za razdoblje duže od tri godine. Primjenom analogije, radnik bi mogao raditi za istog poslodavca temeljem ugovora o radu na određeno vrijeme bez vremenskog ograničenja pod uvjetom da se mijenjaju poslovi koje obavlja (ovo je najčešći vid zlorabe ovog instituta u praksi). Sukcesivno sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme nije kvantitativno, već vremenski ograničeno – ne duže od tri godine.<sup>49</sup> Nepridržavanje ove odredbe sankcionirano je novčanom kaznom koja tereti poslodavca.<sup>50</sup> Iznimku čini mogućnost sklapanja jednog ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme na istim poslovima za razdoblje duže od tri godine u slučaju zamjene privremeno nenazočnog radnika, ali i u drugim slučajevima, uz uvjet da je to dopušteno zakonom, odnosno kolektivnim ugovorom.<sup>51</sup> Ako između sukcesivno sklopljenih ugovora o radu na određeno vrijeme postoji prekid kraći od dva mjeseca smatra se da nije ni došlo do prekida razdoblja od tri godine.<sup>52</sup>

Ako nakon isteka roka na koji je ugovor o radu sklopljen, radnik i dalje nastavi raditi na istim poslovima, pretpostavlja se da je između poslodavca i radnika sklopljen ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Dakle ugovor o radu na određeno vrijeme automatski se konvertira u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, osim ako poslodavac u roku od godine dana od početka rada ne dokaže suprotno.<sup>53</sup>

Posebno je uređen status radnika na stalnim sezonskim poslovima, odnosno kod poslodavca koji pretežno posluje sezonski. Poslodavac s takvim radnikom sklapa ugovor na određeno vrijeme, pri tom obvezujući se na plaćanje doprinosa za produženo osiguranje i to od isteka ugovora o radu na određeno vrijeme do sklapanja novog ugovora na određeno vrijeme za slijedeću sezonu.<sup>54</sup> Na taj način radniku teče staž osiguranja i u razdoblju dok ne radi te ima sigurnost zaposlenja i u slijedećoj sezoni, dok poslodavac ima sigurnost da će u narednoj sezoni imati dovoljan broj kvalificiranih radnika. S obzirom na posebnost ovog ugovora, osim uglavaka, koje sadrže u pravilu svi ugovori o radu, ovaj ugovor mora obuhvatiti i :<sup>55</sup>

- o uvjetima i vremenu na koje će poslodavac uplaćivati doprinos za produženo osiguranje,
- rok u kojem je poslodavac dužan ponuditi radniku ugovor o radu za obavljanje poslova u narednoj sezoni te
- rok u kojem se radnik dužan izjasniti na ponudu poslodavca, a koji ne smije biti kraći od osam dana.

Ako radnik neopravdano odbije sklopiti ugovor na određeno vrijeme za slijedeću sezonu, poslodavac je ovlašten potraživati od radnika povrat novčanog

---

49 Zakon o radu, čl. 10 st. 4.

50 Zakon o radu, čl. 228 st. 4.

51 Zakon o radu, čl. 10 st. 2.

52 Čl. 10. st. 3.

53 Čl. 10. st. 5.

54 Čl. 12a st. 2.

55 Čl. 12a st. 3.

iznosa uplaćenog na ime doprinosa za produženo osiguranje.<sup>56</sup> Nakon isteka roka, na koji je ugovor o radu sklopljen, radnik nema pravo na kompenzaciju.

Ugovor o radu u Republici Hrvatskoj može se sklopiti i s nepunim radnim vremenom što je u ovisnosti o opsegu ili prirodi određenih poslova. Zakonom o radu nije određeno najkraće trajanje nepunog radnog vremena. Do tog se podatka može doći posredno, primjenom odredbi o računanju trajanja staža osiguranja.<sup>57</sup> Naime, pri računanju trajanja staža osiguranja radnika, zaposlenog s nepunim radnim vremenom, uzima se kao da je radnik radio s punim radnim vremenom, odnosno u trajanju koje odgovara ukupnom broju sati takvog rada ostvarenog za pojedine godine obračunatih na puno radno vrijeme (*princip pro rata temporis*). Iz toga proizlazi da bi najkraće dopušteno trajanje rada s nepunim radnim vremenom bilo jedan sat tjedno.

Radnik koji je sklopio ugovor o radu kod jednog poslodavca s nepunim radnim vremenom smije sklopiti dva ili više ugovora o radu s više poslodavaca sve do ispunjenja punog radnog vremena, odnosno do ostvarenja punog mirovinskog staža osiguranja, pazeći pri tom na zakonsku,<sup>58</sup> odnosno ugovornu<sup>59</sup> zabranu utakmice.

Radnici koji rade s nepunim radnim vremenom imaju, kao i radnici koji rade s punim radnim vremenom, pravo na dnevni odmor (čl. 37.), tjedni odmor (čl. 38.), najkraće trajanje godišnjeg odmora (čl. 39.) te plaćeni dopust (čl. 49.). Jedina razlika je u nepostojanju prava za radnike s nepunim radnim vremenom na dnevni odmor od najmanje 30 minuta (čl. 36. st. 1.) Nepuno radno vrijeme može se rasporediti na sve dane u tjednu ili na samo neke. Dopušteno je kombiniranje ugovora o radu s nepunim radnim vremenom s ugovorom o radu na određeno vrijeme.<sup>60</sup> Ako je za stjecanje određenih prava bitno prethodno trajanje radnog odnosa s istim poslodavcem, razdoblja rada u nepunom radnom vremenu smatrat će se radom u punom radnom vremenu.<sup>61</sup> Ovdje se u prvom redu misli na dužinu trajanja otkaznog roka i broja otpremnina kod otkaza ugovora o radu. Sama visina otpremnine bit će niža negoli kod usporedivog radnika zaposlenog s punim radnim vremenom, budući da je plaća radnika, koja se uzima u obzir prigodom utvrđivanja visine otpremnine zaposlenog s nepunim radnim vremenom, niža.<sup>62</sup>

Razmatrajući navedeno razvidno je da se najveći dio promjena odnosi na smanjenje troškova koji se vezuju uz prestanak radnog odnosa temeljem redovitog otkaza ugovora o radu, koje inače snosi poslodavac, a koji su prije donošenja Izmjene Zakona o radu iz 2004. godine bili poprilično visoki. Također, smanjeno je razdoblje

56 Čl.12. a) st. 4.

57 Zakon o mirovinskom osiguranju, Narodne novine, br. 102/98., čl. 25. st. 3.

58 Zakon o radu, čl. 92.

59 Čl. 93.

60 CRNIĆ, I., Komentar Zakona o radu sa sudskom i upravnom praksom i prilogima, Organizator, Zagreb, 1999., str. 63.

61 Zakon o radu, čl. 31 st.2.

62 MARINKOVIĆ-DRAČA, D., Radni odnosi u gospodarskoj, pravnoj i sudskoj praksi, zbornik radova, Inženjerski biro, Zagreb, 1998., str. 30.

unutar kojeg se postojeći kadar može zamijeniti, što predstavlja daljnji čimbenik u smanjenju troškova i pokretač strukturalnih promjena.

Socijalni partneri, shvaćajući nužnost promjena regulative poradi boljeg funkcioniranja tržišta rada, napravili su pritisak jačanja socijalnih prava za vrijeme razdoblja nezaposlenosti, što bi donekle kompenziralo oslabljenu sigurnost zaposlenja. Zamjena za gubitak prava vezanih uz zaposlenje osigurava se povećanim pravima nezaposlenih osoba i to kroz višu novčanu naknadu za nezaposlenost, dulje razdoblje prava na korištenje te naknade i uz dodatni jednokratni iznos koji je namijenjen potencijalno teško zapošljivim osobama, odnosno onima s dugotrajnim stažem i/ili dobnim ograničenjem. Potonje se nastojalo osigurati Zakonom o posredovanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti iz 2002. godine kojem su glavni ciljevi: uvođenje međunarodnih standarda u definiciju nezaposlenosti temeljenu na metodologiji Međunarodne organizacije rada<sup>63</sup>; poticanje kompetitivnosti u posredovanju na tržištu rada<sup>64</sup>, smanjenje birokratske formalnosti<sup>65</sup>, motiviranje nezaposlenih osoba na aktivno traženje zaposlenja<sup>66</sup>, uvođenje informacijske tehnologije u poslovnim procesima te stvaranje veće odgovornosti u sustavu upravljanja<sup>67</sup>.

Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca<sup>68</sup> predstavlja još jedan korak u reformi radnog zakonodavstva u smislu postizanja fleksibilnosti na tržištu rada. *Ratio* donošenja ovog Zakona je zaštita prava radnika na nekoliko vrsta naknada (plaće, doprinosi za obvezatna osiguranja, plaće koje su trebale biti isplaćene u razdobljima bolovanja, godišnjih odmora, otpremnine u slučaju otkaza, naknade za rizik vezan uz radno mjesto) u razdobljima bolovanja. Naknada za navedena, protekla prava bit će djelomična, odnosno osiguranje će pokriti refundaciju vezanu uz minimalnu plaću u Hrvatskoj, odnosno uz njezin određeni postotak.<sup>69</sup>

---

63 Više o Međunarodnoj organizaciji rada i njenoj normativnoj djelatnosti: BUKLIJAŠ, B., BILIĆ, A., *Međunarodno radno pravo*, Split, 2006., str. 31-63.

64 Od stupanja na snagu ovog Zakona, velik obim poslova u posredovanju pri zapošljavanju preuzele su privatne agencije za zapošljavanje, što u svakom slučaju, potiče Hrvatski zavod za zapošljavanje osmišljanje i poduzimanje novih poslovnih procesa, kako bi i poslodavcima i osobama koje traže zaposlenje mogli pružiti kvalitetnije usluge i pridobiti njihovo povjerenje.

65 Primjerice, poslodavci više nisu obvezni prijaviti svoja slobodna radna mjesta javnom zavodu za zapošljavanje

66 Između ostalog, nezaposlenom osobom smatra se ona koja aktivno traži posao i raspoloživa je za rad (čl. 7. st. 7.). Smatra se da nezaposlena osoba aktivno traži zaposlenje ako se: redovito javlja Zavodu, podnosi molbe poslodavcima ili daje oglase i javlja se na oglase i natječaje i pridržava se profesionalnog plana iz čl. 14. ovog Zakona (čl. 8)

67 Čl. 60.-63.

68 Zakon o osiguranju potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca, Narodne novine, br. 114/03.

69 Fond osigurava isplate u visini najniže plaće u Republici Hrvatskoj za svaki mjesec za koji radniku nije isplaćena plaća, odnosno naknada plaće; naknadu otpremnine – najviše jedne polovine zakonske otpremnine, naknade plaće u doba bolovanja - jedne polovine minimalne plaće; naknade plaće za vrijeme trajanja godišnjeg odmora – jedne polovine minimalne plaće; naknada za nesreću na radu – jedne trećine uobičajene naknade (čl. 3 st. 2.).

Jamac za isplatu navedenih potraživanja je Fond za razvoj i zapošljavanje<sup>70</sup>, a zahtjev za isplatu naknade podnosi se posredstvom područne službe Hrvatskog zavoda za zapošljavanje<sup>71</sup>.

Nadalje, donošenjem Zakona o mirovinskom osiguranju<sup>72</sup> nastojalo se povezati prava radnika s mirovinskim osiguranjem u skladu s fleksibilnijim načinima rada, ponajprije rada s nepunim radnim vremenom i povremenim radom. Naime, novom regulativom, muškarci su dobili pravo na starosnu mirovinu nakon što navrše 65 godina starosti (žene 60 godina), s time da imaju najmanje 15 godina staža osiguranja, neovisno o broju sati rada (princip *pro rata temporis* preuzet iz europskog radnog prava). Poseban algoritam koristi se kod izračuna visine mirovine, koja je naravno niža od mirovina osoba, koje su pravo na starosnu mirovinu ostvarile radeći u punom radnom vremenu.

Prema Zakonu o zdravstvenom osiguranju,<sup>73</sup> Hrvatski zavod za zdravstveno osiguranje jamči isplatu naknada osobama koje su dobile otkaz za vrijeme bolesti, odnosno rodiljnog dopusta. Navedeno predstavlja značajan doprinos postizanju veće zaštite ranjivih skupina (žena, djece, kroničnih bolesnika). Novost je i u činjenici da navedene troškove ne terete poslodavca, već ih kroz sustav zdravstvenog osiguranja mora osigurati država.

Zakonom o zaštiti na radu nastojao se ojačati kapacitet Državnog inspektorata za rad, a s druge strane donijeti fleksibilnija rješenja koja bi poslodavcima olakšala organiziranje i izvedbu sustava zaštite na radnim mjestima. Posebno područje, koje uređuje ovaj Zakon, odnosi se na normativno definiranje standarda zaštite na radu kod kuće ili na dislociranom mjestu rada, posebice ukoliko se radi o korištenju, nadzoru i održavanju postrojenja koja su smještena izvan prostorije poslodavca. Inspektora rada, Zakon ovlašćuje da mogu ući u prostorije rada, bez ikakvih ograničenja, čak i u slučaju kada se mjesto rada nalazi u nečijem privatnom domu kako bi utvrdili možebitnu opasnost za zdravlje osoba koje se nalaze na takvim mjestima rada. Time je ovaj Zakon postavio temelj za uvođenje fleksibilnih oblika rada, uz istovremeno odražavanje standarda zaštite na radu koji je uobičajen za standardna poduzeća.<sup>74</sup>

Postalo je jasno da uvođenjem fleksibilnih oblika rada radnici mogu postati izloženi nedopuštenim aktivnostima poslodavca. Stoga je Kaznenim zakonikom<sup>75</sup> predviđeno da će se svi poslodavci, koji se ne pridržavaju temeljnih načela novog paketa legislative iz oblasti rada i radnih odnosa, suočiti s novčanom kaznom ili kaznom zatvora do tri godine.<sup>76</sup>

---

70 Čl. 1.

71 Čl. 10. st. 2.

72 Zakon o mirovinskom osiguranju, Narodne novine, 117/03.

73 Zakon o zdravstvenom osiguranju, Narodne novine, 117/03.

74 U skladu sa Smjernicom 89/391/EEC.

75 Kazneni zakonik, Narodne novine, 111/03.

76 Čl. 114.

Zbog navedenih zlouporaba i drugih sporova iz radnog odnosa skraćeni su, Zakonom o parničnom postupku<sup>77</sup>, rokovi za rješavanje radnopravnog spora.<sup>78</sup> U postupku u parnicama iz radnog odnosa rok za odgovor na tužbu je 8 dana. U sporovima iz radnog odnosa koje pokreće radnik protiv odluke o prestanku radnog odnosa i u kolektivnim radnim sporovima, ako zakonom nije određen kraći rok, ročište za glavnu raspravu mora se održati u roku od trideset dana od dana primitka odgovora na tužbu. U postupku u parnicama iz radnih odnosa postupak pred prvostupanjskim sudom mora se okončati u roku od šest mjeseci od dana podnošenja tužbe. U postupku u parnicama iz radnih odnosa drugostupanjski sud mora donijeti odluku o žalbi protiv odluke prvostupanjskog suda u roku od trideset dana od primitka žalbe.

### **5. Zaključna razmatranja**

Intenzivirana globalna kompetitivnost ujedno predstavlja pritisak na poslodavce za uvođenjem fleksibilnosti u radne odnose, i to internom reorganizacijom (funkcionalna fleksibilnost) te olakšavanjem zapošljavanja i otpuštanja radnika (numerička fleksibilnost). Na taj način poslodavci mogu poslovati dulje radno vrijeme, prilagoditi raspored rada zahtjevima tržišta ili zahtijevati od radnika obavljanje više zadaća. Privremeni rad, rad s nepunim radnim vremenom i rad posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje u nekim su zemljama u porastu. Obim interne ili funkcionalne fleksibilnosti ograničen je do određenog stupnja zakonima iz oblasti radnog prava, kolektivnim ugovorima te potrebom uspostave eksplicitnih ili implicitnih pravila koje potiču predanost i suradnju poslodavca i radnika.

Povećana nesigurnost zaposlenja rezultira povećanim zahtjevom radnika i sindikata za jačom zaštitom. S druge strane, osjeća se djelovanje intenzivirane globalne kompetitivnosti, koja od svijeta kapitala zahtijeva bržu prilagodbu manje ograničavajućim zakonima i kolektivnim ugovorima. Kao rezultat, radno pravo je trenutno u stanju prilagodbe. Reforma radnog prava je pod utjecajem dva glavna trenda: legislativne aktivnosti Međunarodne organizacije rada, koja za zadaću ima zaštitu temeljnih principa i prava na poslu, uključujući i borbu protiv diskriminacije na poslu i dječjeg rada. S druge strane, brojne države umanjile su restriktivnost svoje radnopravne regulative kako bi umanjile troškove poslodavcima koje imaju prigodom zapošljavanja i otpuštanja radnika te olakšala uvođenje novih oblika zapošljavanja. I dalje, iako se u većini država, osim ako nešto drugo nije specificirano, kada se govori o ugovoru o radu presumira ugovor o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom, mnoge države su svojim reformama olakšale uvođenje novih, atipičnih oblika zapošljavanja koji mogu biti u vidu ugovora na određeno vrijeme, s nepunim radnim vremenom, ugovora o radu pripravnika, ugovori o radu posredstvom agencija za privremeno zapošljavanje i dr.

77 Zakon o parničnom postupku, Narodne novine 117/03., čl. 434.

78 Čl. 434.

Rasprave oko prava zaštite zaposlenika uključila je i onu koja se odnosi na naknade za vrijeme nezaposlenosti i djelotvornost sustava izobrazbe. Fleksigurnost (flexicurity) je model adaptacije u zapošljavanju u kojem su formalne prepreke poslodavcima glede otpuštanja relativno umjerene, dok druge mjere istovremeno osiguravaju kratkoročnu nezaposlenost.<sup>79</sup> Savjetovanje sa sindikatima i javnim autoritetima uz podršku sustava socijalne sigurnosti i sustava izobrazbe omogućavaju da radnici što manje osjećaju gubitak primanja u kratkom periodu dok traže zaposlenje, uz istovremenu aktivnu potporu profesionalne i geografske mobilnosti<sup>80</sup>.

Važno je napomenuti sljedeće. Fleksigurnost se ne smije promatrati kao zamjena za tradicionalnu socijalnu politiku, odnosno politiku zapošljavanja, ali može poslužiti kao kompenzacija za povećan pritisak na sustav socijalne zaštite. Nove strategije na tržištu rada moraju naglašavati *ex ante* promociju mobilnosti, nego i *ex post* redistribuciju putem trasfera. Preciznije, socijalna politika se transformira u rizičan menadžment koji potiče ljude na preuzimanje više rizika, uz korisne, popratne troškove za društvo.<sup>81</sup> Kako bi se ovo postiglo, nužni su novi oblici intertemporalnog, međugeneracijskog i međuregionalnog tipa solidarnosti. Neki autori smatraju da uvođenje fleksibilnosti ne znači nužno smanjenje sigurnosti.<sup>82</sup>

Jedno od bitnih obilježja fleksibilnog tržišta rada jest kvalitetna povezanost sustava zaštite zaposlenosti i sustava socijalne zaštite. Ako se smanji zaštita sigurnosti zaposlenja, tada se gubitak sigurnosti mora nadomjestiti sličnim razinama zaštite u području socijalne sigurnosti. Prije donošenja novog paketa regulative iz oblasti radnih odnosa i socijalne sigurnosti u sustavu socijalne sigurnosti postojala je visoka razina socijalne zaštite, i to pasivnog tipa. Donošenjem spomenutog paketa regulative postalo je razvidno da se od pojedinaca očekuje da sami preuzmu odgovornost za vlastitu socijalnu sigurnost. Nadalje, u nastojanju poslodavaca da otvore nova radna mjesta vlada bi od poslodavaca trebala preuzeti dio troškova restrukturiranja. Politika tržišta rada trebala bi više biti usmjerena na skupine opterećene dugotrajnom nezaposlenošću. Država bi trebala djelomično preuzeti sredstva namijenjena za otpremnine i materijalno zbrinjavanje otkaznog razdoblja i preusmjeriti ih na korisnike u vidu većeg udjela u pokriću novčanih naknada za nezaposlenost i produžetka trajanja prava na dodjelu novčane naknade. Međutim, ukoliko pristup povlasticama

---

79 O konceptu *flexicurity* u europskim državama: MADSEN, P. K., Flexicurity through labour market policies and institutions in Denmark, u AUER, P., CAZES, S., Employment stability in an age of flexibility, Geneva, International labour office, 2003., str. 59-105; BRAUN, T., Ein neues Modell für Flexicurity – der dänische Arbeitsmarkt, Düsseldorf: WSI Mitteilungen, 56(2), str. 92-99. CAZES, S., NESPOROVA, A., Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe, Geneva, ILO, 2003., str. 76-84.

80 ILO, Managing transitions: Governance for decent work, Report of the Director-General, Vol. II, Seventh European Regional Meeting, Budapest, February, 2005.

81 SCHMIDT, G., Transitional labour markets and the European social model: towards a new employment compact, u SCHMIDT, G., GAZIER, B. (eds.), 2002., str. 393-435. GIDDENS, A., The third way, Cambridge: Polity Press, 1998., str. 116

82 Ibid. str. 394.

ne bude univerzalan, tada će cijeli mehanizam biti neučinkovit i neće polučiti željene učinke koji se očekuju od novih rješenja.

## Summary

### **FLEXIBLE TYPES OF EMPLOYMENT AND LABOUR LAW**

The author in this paper analyses the issue of security versus flexibility in employment relations. Following the analysis of necessity to introduce labour market flexibility and modes of its implementation, the author gives a critical analysis of the most typical flexible types of employment, i.e. the fixed-term work and part time work, emphasizing the European Labour Law solutions. A special attention has been given to Croatian Labour Law reform aimed at introducing the flexibility in labour market. In her final remarks the author proposes a set of solutions *de lege ferenda*.

**Key words:** *labour market, flexibility, fixed-term work, part-time work;*

## Zusammenfassung

### **FLEXIBLE ARBEITSFORMEN UND DAS ARBEITSRECHT**

In dieser Arbeit beschäftigt sich die Autorin mit der Problematik der flexiblen Arbeitsformen und deren Einfluss auf die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse. Nach einer Analyse der notwendigen Einführung von Flexibilität in den Arbeitsmarkt, nimmt die Autorin die Regulative der typischsten Formen von flexibler Anstellung, bzw. des befristeten Arbeitsvertrages und des Teilzeitarbeitsvertrages unter die Lupe, und betrachtet die Lösungen der Europäischen Arbeitsgesetzgebung. Ferner analysiert sie die Reform der Arbeitsgesetzgebung in der Republik Kroatien und ihre Auswirkung auf die Flexibilität des Arbeitsmarktes innerhalb der Republik Kroatien. Als Schlussfolgerung werden eine Reihe von Lösungen *de lege ferenda* dargestellt.

**Schlüsselwörter:** *Arbeitsmarkt, Flexibilität, befristeter Arbeitsvertrag, Teilzeitarbeitsvertrag.*

Tablica br. 1

Udio zaposlenih s punim radnim vremenom  
i zaposlenih s nepunim radnim vremenom u  
ukupnom broju zaposlenih

Time		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Country	Series								
Australia	Full-time employment	6 577	6 566	6 622	6 750	6 897	7 108	7 273	7 505
	Part-time employment	2 374	2 497	2 626	2 709	2 739	2 850	2 913	2 965
Austria	Full-time employment	3 082	3 057	3 072	3 083	3 008	3 017	3 074	3 119
	Part-time employment	604	654	690	710	736	808	855	909
Belgium	Full-time employment	2 744	3 291	3 266	3 219	3 247	3 290	3 238	3 358
	Part-time employment	715	748	786	836	897	922	978	986
Canada	Full-time employment	12 094	12 242	12 440	12 706	12 998	13 206	13 510	13 803
	Part-time employment	2 671	2 704	2 871	2 967	2 949	2 963	2 975	3 063
Czech Republic	Full-time employment	4 415	4 452	4 562	4 499	4 476	4 530	4 585	4 676
	Part-time employment	246	227	231	233	230	233	242	246
Denmark	Full-time employment	2 122	2 165	2 172	2 134	2 117	2 134	2 130	2 132
	Part-time employment	589	544	562	564	614	601	657	684
Finland	Full-time employment	2 047	2 078	2 069	2 057	2 044	2 072	2 100	2 139
	Part-time employment	286	288	302	310	320	330	343	351
France	Full-time employment	19 257	19 836	20 060	20 644	20 679	20 738	20 852	..
	Part-time employment	3 923	3 895	3 880	4 095	4 150	4 275	4 322	..
Germany	Full-time employment	29 266	29 101	28 730	28 140	27 543	27 702	27 596	28 055
	Part-time employment	7 058	7 426	7 545	7 786	7 920	8 815	9 675	10 002
Greece	Full-time employment	3 907	3 936	4 004	4 110	4 129	4 171	4 192	4 258
	Part-time employment	190	167	186	177	201	211	261	262
Hungary	Full-time employment	3 360	3 398	3 404	3 435	3 416	3 422	3 475	3 490
	Part-time employment	110	98	102	125	127	127	107	110
Iceland	Full-time employment	115	117	116	121	121	125	131	138
	Part-time employment	41	42	41	36	35	37	38	40
Ireland	Full-time employment	1 390	1 435	1 472	1 488	1 525	..	..	1 716
	Part-time employment	281	286	292	305	311	..	..	379
Italy	Full-time employment	19 096	19 483	19 742	19 941	19 307	19 410	19 934	20 059
	Part-time employment	1 779	1 816	1 870	1 881	2 839	2 896	3 054	3 163
Japan	Full-time employment	53 790	52 789	51 796	51 394	51 571	51 583	51 819	52 023
	Part-time employment	10 480	10 982	11 194	11 456	11 430	11 567	11 427	11 427
Luxembourg	Full-time employment	160	164	166	162	158	160	162	158
	Part-time employment	20	21	22	25	31	34	33	34
Mexico	Full-time employment	28 404	28 049	30 313	29 110	29 232	29 960	29 743	30 108
	Part-time employment	8 176	8 634	7 626	8 824	9 829	9 284	10 522	10 782
Netherlands	Full-time employment	5 428	5 475	5 393	5 355	5 230	5 209	5 327	5 412
	Part-time employment	2 365	2 411	2 532	2 543	2 613	2 650	2 682	2 799
New Zealand	Full-time employment	1 370	1 407	1 445	1 486	1 552	1 597	1 628	1 625
	Part-time employment	434	442	458	460	465	474	474	503
Norway	Full-time employment	1 682	1 681	1 677	1 655	1 654	1 676	1 701	1 774
	Part-time employment	578	589	598	599	613	606	633	642
Poland	Full-time employment	12 951	12 749	12 298	12 190	12 301	12 594	13 170	13 836
	Part-time employment	1 575	1 458	1 484	1 428	1 494	1 521	1 424	1 404
Portugal	Full-time employment	4 478	4 536	4 536	4 470	4 544	4 546	4 577	4 544
	Part-time employment	551	562	570	594	579	576	582	626
Slovak Republic	Full-time employment	1 892	2 075	2 088	2 113	2 113	2 160	2 233	2 296
	Part-time employment	40	49	40	52	57	56	64	60
Spain	Full-time employment	14 178	14 693	14 980	15 358	16 399	16 627	17 386	17 957
	Part-time employment	1 221	1 269	1 278	1 336	1 572	2 347	2 361	2 399
Sweden	Full-time employment	3 255	3 326	3 319	3 301	3 261	3 269	3 337	3 448
	Part-time employment	895	902	910	919	942	986	997	1 078
Switzerland	Full-time employment	2 740	2 731	2 748	2 719	2 705	2 715	2 747	2 789
	Part-time employment	1 138	1 207	1 217	1 245	1 254	1 259	1 305	1 333
Turkey	Full-time employment	19 543	20 183	19 934	19 868	20 330	20 757	20 564	19 411
	Part-time employment	2 037	1 343	1 419	1 279	1 461	1 290	1 765	1 779
	Full-time employment	20 224	20 409	20 465	20 503	20 585	20 833	21 015	21 054
United Kingdom	Part-time employment	6 841	6 889	6 990	7 211	7 304	7 204	7 201	7 211

Izvor: <http://stats.oecd.org/WBOS/Index.aspx>

Tablica br. 2  
Dužina trajanja otkaznih  
rokova  
i visina otpremnine

Time	1990	1998	2003
Country			
Australia	1.00	1.00	1.00
Austria	2.00	2.00	0.86
Belgium	2.29	2.29	2.43
Canada	0.95	0.95	0.95
Czech Republic	..	2.67	2.67
Denmark	2.05	1.91	1.91
Finland	1.86	1.43	1.00
France	1.52	1.52	1.91
Germany	1.00	1.29	1.29
Greece	2.38	2.24	2.24
Hungary	..	1.76	1.76
Ireland	0.81	0.81	0.81
Italy	0.57	0.57	0.57
Japan	1.81	1.81	1.81
Korea	..	0.86	0.86
Mexico	..	2.10	2.10
Netherlands	1.00	1.91	1.91
New Zealand	..	0.43	0.43
Norway	1.00	1.00	1.00
Poland	..	1.43	1.43
Portugal	5.00	5.00	5.00
Slovak Republic	..	2.67	2.67
Spain	3.14	2.57	2.57
Sweden	1.71	1.57	1.57
Switzerland	1.48	1.48	1.48
Turkey	..	3.43	3.43
United Kingdom	1.10	1.10	1.10
United States	0.00	0.00	0.00

Izvor: <http://stats.oecd.org/WBOS/Index.aspx>

Tablica br. 3

Ukupna zaštita od otkazivanja kod standardnog oblika zapošljavanja			
Time	1990	1998	2003
Country			
Australia	1.00	1.50	1.50
Austria	2.92	2.92	2.37
Belgium	1.68	1.68	1.73
Canada	1.32	1.32	1.32
Czech Republic	..	3.31	3.31
Denmark	1.52	1.47	1.47
Finland	2.79	2.31	2.17
France	2.34	2.34	2.47
Germany	2.58	2.68	2.68
Greece	2.46	2.33	2.41
Hungary	..	1.92	1.92
Ireland	1.60	1.60	1.60
Italy	1.77	1.77	1.77
Japan	2.38	2.44	2.44
Korea	..	2.37	2.37
Mexico	..	2.25	2.25
Netherlands	3.08	3.05	3.05
New Zealand	..	1.35	1.70
Norway	2.25	2.25	2.25
Poland	..	2.23	2.23
Portugal	4.83	4.33	4.17
Slovak Republic	..	2.47	2.30
Spain	3.88	2.61	2.61
Sweden	2.90	2.86	2.86
Switzerland	1.16	1.16	1.16
Turkey	..	2.64	2.56
United Kingdom	0.95	0.95	1.12
United States	0.17	0.17	0.17

Izvor: <http://stats.oecd.org/WBOS/Index.aspx>

Tablica br. 4  
Pravna zaštita rada na  
određeno vrijeme

Time	1990	1998	2003
Country			
Australia	1.25	1.25	1.25
Austria	1.75	1.75	1.75
Belgium	5.25	1.50	1.50
Canada	0.00	0.00	0.00
Czech Republic	..	0.50	0.50
Denmark	2.25	2.25	2.25
Finland	3.25	3.25	3.25
France	3.50	4.00	4.00
Germany	3.50	1.75	1.75
Greece	4.00	4.00	4.50
Hungary	..	0.75	1.75
Ireland	0.00	0.00	0.75
Italy	5.25	4.00	2.50
Japan	0.50	0.50	0.50
Korea	..	0.75	0.75
Mexico	..	2.50	2.50
Netherlands	1.50	0.75	0.75
New Zealand	..	0.25	1.50
Norway	3.25	3.25	3.25
Poland	..	1.00	0.00
Portugal	2.25	2.25	1.75
Slovak Republic	..	1.75	0.25
Spain	2.00	2.50	3.00
Sweden	2.67	1.75	1.75
Switzerland	1.25	1.25	1.25
Turkey	..	4.25	4.25
United Kingdom	0.00	0.00	0.25
United States	0.00	0.00	0.00

Izvor: <http://stats.oecd.org/WBOS/Index.aspx>