Mogući oblici rada van ugovora o radu

Županić, Katarina

Master's thesis / Diplomski rad

2016

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

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:993325

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

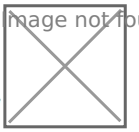
Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**



Repository / Repozitorij:

Digital Repository Juraj Dobrila University of Pula





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

KATARINA ŽUPANIĆ

MOGUĆI OBLICI RADA VAN UGOVORA O RADU

Diplomski rad

Pula, 2016.

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

KATARINA ŽUPANIĆ

MOGUĆI OBLICI RADA VAN UGOVORA O RADU

Diplomski rad

JMBAG: **0145032036, redoviti student**
Studijski smjer: **ekonomija**

Predmet: **Ekonomija rada i ljudski potencijali**
Mentor: **prof.dr.sc. Bušelić Marija**

Pula, siječanj 2016.

SADRŽAJ

UVOD **2**
Problem i predmet istraživanja 3
Radna hipoteza i pomoćne hipoteze 3
Svrha i ciljevi istraživanja 4
Ocjena dosadašnjih istraživanja 5
Znanstvene metode 5
Struktura rada 5

1. RAD I PRAVO NA RAD **7**
1.1. Radno pravo 8
1.2. Pravo na rad 10

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA **13**
2.1. Elementi radnog odnosa 15
2.2. Postojanje potrebe za popunjenje radnih mjesta 16
2.3. Natječaj za radno mjesto 18
2.4. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa 19

3. UGOVOR O RADU **22**
3.1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme vs. ugovor o radu na određeno 23
3.2. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom 26

4. FLEKSIBILNOST NA TRŽIŠTU RADA **33**
4.1. Rad izvan radnog odnosa 34
4.2. Rad u radnom odnosu 36
4.3. Ugovor o djelu 38
4.4. Ugovor o autorskom djelu 40
4.5. Studentski i učenički ugovori 42
4.6. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa 45
4.7. Volontiranje 46
4.7.1. Ugovor o volontiranju 49
4.7.2. Vrste volontiranja 52
4.7.3. Volontiranje u Istri 53

5. NEFORMALNI OBLICI RADA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA **55**
5.1. Rad na crno 56
5.2. Korupcija 57
5.3. Mito 59
5.4. Nepotizam i kronizam 61
ZAKLJUČAK **63**
LITERATURA **66**
PRILOZI **70**

IZJAVA O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI

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

Student:

U Puli, 08.07. 2016. _____

IZJAVA O KORIŠTENJU AUTORSKOG DJELA

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

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

Potpis:

U Puli, 08. 07. 2016. _____

UVOD

Rad se danas promatra kao najvažniji gospodarski resurs od svih proizvodnih čimbenika. Nekada, u primitivnim gospodarstvima rad je bio jedini izvor vrijednosti, a u predindustrijskim ekonomijama zemlja je bila najvažniji proizvodni čimbenik. Industrijalizacijom, razvojem strojeva tvornica i slično kapital preuzima primat. Tercijarizacijom i razvojem društva znanja, čovjek kao misaono biće ponovno postaje najbitnija karika u procesu proizvodnje, te samim time radnik poduzeću omogućuje stvaranje konkurentnih prednosti i kao takav postaje najvažniji čimbenik u proizvodnji.

Definicije rada polaze od promatranja rada ili s osnove subjekata rada, njihovih znanja, stručnosti, sposobnosti, ili s obzirom na objekt, predmet rada, što podrazumijeva rad u najužem smislu, kao činidbu, prestaciju, koju osoba koja radi izvodi, te taj rad "predaje" za neku drugu protučinidbu[1]. Polazeći s gledišta radnog prava, rad u radnom odnosu kao temeljni, a u suvremenim uvjetima prevladavajući pravni oblik rada, možemo reći da je suprotstavljen svakom radu izvan radnog odnosa. Kao rad izvan radnog odnosa možemo promatrati sve pravne odnose kojima je predmet rad, a koji ne zadovoljavaju kriterije bitnih elemenata radnog odnosa.

Svijet rada obilježavaju stalne promjene kojima se sudionici na tržištu rada moraju kontinuirano prilagođavati. Dobre strane stabilnog zaposlenja osjećaju i poslodavci i radnici. Stabilnost zaposlenja radne snage utječe pozitivno na razinu proizvodnje, ulaganje u ljudski kapital i motivaciju radnika. Iako najveći broj radnika u razvijenim, industrijskim zemljama još uvijek radi u okviru stabilnog, tradicionalnog radnog odnosa, najčešće na neodređeno vrijeme, u zadnjem desetljeću sve veće značenje dobivaju različiti nestandardni (atipični) oblici zapošljavanja. Oni su posljedica težnje poslodavaca za fleksibilnošću. Porast se posebice odnosi na oblike privremenog rada, među kojima važno mjesto ima ugovor o radu na određeno vrijeme ali i drugi oblici rada poput ugovora o djelu, stručno osposobljavanje za rad van radnog odnosa i sl.

[1]Franičević, Vojmir, Puljiz, Vlado, *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti,* Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Zagreb, 2009., str. 279

U ovom diplomskom radu usmjeriti će se pažnja na istraživanje pojmova rada, radnog prava, prava na rad, zasnivanja radnog odnosa te najvažnije, atipičnih oblika zapošljavanja i pratećih pojmova koji su bitni za razumijevanje.

Problem i predmet istraživanja

Problem ovog diplomskog rada može se odrediti na slijedeći način:

Povijest nastojanja svijeta rada da osigura svoj dostojni društveni i socijalni status u dobroj je mjeri prožeta htijenjem da se poluči (barem relativna) stalnost i sigurnost zaposlenja i tome primjereni uvjeti rada. Nezaposlenost, ili zaposlenost povezana s brojnim neizvjesnostima, pravnom nesigurnošću, radni odnosi s unaprijed određenim kratkim vremenom trajanja uz mogućnost eventualnog produženja, široke ovlasti poslodavca da vlastitom inicijativom otkazuje ugovore.

Predmet istraživanja ovog diplomskog rada su mogući oblici rada van ugovora o radu. U istraživanju se nastojalo ukazati na značaj radnog odnosa, globalizacije ekonomije i pojave fleksibilizacije na tržištu rada.

Radna hipoteza i pomoćne hipoteze

Iz navedene problematike i predmeta istraživanja može se determinirati slijedeća radna hipoteza ovoga diplomskog rada: Prisutno je mnoštvo oblika rada van ugovora o radu za koje ne postoji sustavno uređenje.

Tako postavljena radna hipoteza, implicira slijedeće pomoćne hipoteze:

Zakonski temelji pravnih oblika rada izvan radnog odnosa nalaze se u više zakona koji uređuju posebne odnose s objektom rada.

Svrha i ciljevi istraživanja

Svrha ovog diplomskog rada je prikazati moguće oblike rada van ugovora o radu; objasniti njihov način funkcioniranja, položaj i značenje na tržištu rada, njihove temeljne karakteristike.

Cilj rada je ukazati na bitne razlike između ugovora o radu kao osnovnog oblika radnog odnosa i mogućih oblika rada van ugovora o radu.

Da bi se što bolje istražili svrha i cilj ovog diplomskog rada potrebno je postaviti određena pitanja koja će dati bolji uvid u tematiku mogućih oblika rada van ugovora o radu. Pitanja su sljedeća:

- Što je rad?
- Koja je razlika između radnog prava i prava na rad?
- Kako dolazi do zasnivanja radnog odnosa?
- Koje su to negativne pojave koje ugrožavaju ostvarenje prava na rad?
- Što je ugovor o radu?
- Što označava fleksibilizacija?
- Koje su osnovne razlike između rada u radnom odnosu i izvan radnog odnosa?
- Koji su oblici rada van ugovora o radu i njihova obilježja?

Ocjena dosadašnjih istraživanja

Dosadašnja istraživanja vezana uz moguće oblike rada van ugovora o radu provedena su u većem broju. No većina ih je fokusirana najviše na ugovor o radu na određeno. Navedena su istraživanja provedena od strane domaćih i inozemnih autora, te se stoga raspolaže domaćom i stranom literaturom, koja se zbog svojega sadržaja i značaja autora može smatrati aktualnom i relevantnom.

Znanstvene metode

U nastojanju da se ostvare značajke znanstvenog rada kao što su objektivnost, pouzdanost, preciznost, sustavnost i općenitost, u ovom diplomskom radu pod nazivom Mogući oblici rada van ugovora o radu korištene su sljedeće metode: metoda analize, sinteze, deskripcije, komparacije, metoda kompilacije, metoda generalizacije i specijalizacije, metoda klasifikacije i statistička metoda, induktivna metoda, deduktivna i povijesna metoda. Upotreba navedenih metoda omogućiti će i osigurati efikasnije povezivanje činjenica u cjelinu ovog rada. Pri izradi ovog diplomskog rada korištena je aktualna i relevantna domaća i inozemna literatura.

Struktura rada

Rezultati istraživanja ovog diplomskog rada obuhvaćeni su u sedam međusobno povezanih cjelina uključujući Uvod i Zaključak diplomskog rada. U uvodnom dijelu postavljen je predmet istraživanja, određeni su ciljevi istraživanja, sažeto je predstavljena struktura rada, te su navedene znanstvene metode koje su

korištene prilikom izrade diplomskog rada.

U prvom poglavlju Rad i pravo na rad, objašnjen je sam pojam rada, njegova uloga na osjećaj financijske sigurnosti u ljudi, razlika između radnog prava i prava na rad kao i njihove osnovne determinante.

U drugom dijelu s naslovom Zasnivanje radnog odnosa data je sama definicija pojma, istaknuti su elementi radnog odnosa, način stjecanja radnog mjesta.

U trećem poglavlju Ugovor o radu objašnjen je sam pojam ugovora o radu kao osnovnog oblika radnog odnosa, navedene su i definirane temeljne razlike između ugovora o radu na neodređeno i ugovora o radu na određeno.

Četvrti dio, Fleksibilnost na tržištu rada, bavi se definiranjem samog pojma, zatim promjenama izazvanim takvom situacijom, odnosno posljedicama u obliku atipičnih oblika zapošljavanja. Navedeni su, objašnjeni i definirani neki od osnovnih atipičnih oblika zapošljavanja.

Neformalni oblici rada i zasnivanje radnog odnosa je peto poglavlje u kojemu su navedene i objašnjene negativne pojave koje ugrožavaju ostvarenje prava na rad.

U posljednjem poglavlju – Zaključku, sustavno su formulirani i prezentirani rezultati istraživanja ovog diplomskog rada prema njegovim sadržajnim cjelinama i ciljevima istraživanja.

1. RAD I PRAVO NA RAD

Rad tj. ljudska produktivna aktivnost, jedna je od temeljnih vrijednosti suvremenoga društva. Rad u kojem se težište stavlja na njegovu bitnu sastavnicu tj. napor možemo nazvati rad u tehničkom smislu. Međutim, rad nije samo puki fizički napor jer čovjek prilikom rada koristi razum, a on je svjesni i voljni napor, rad obavlja za svoje potrebe i za potrebe društva kao cjeline. Stoga, rad u općem ili tehničkom smislu je svaki intelektualni, fizički i tehnički napor čovjeka, mjerljiva kategorija, usmjerena proizvodnji i stvaranju koristi i upravo takav rad postaje predmetom proučavanja.

Danas je prihvaćeno stajalište po kojemu rad predstavljaju sve one aktivnosti koje se mogu valorizirati na tržištu. Iz takvog stava proizašla je podjela rada na rad u ekonomskom smislu i rad u pravnom smislu. Rad u ekonomskom smislu bio bi onaj rad koji ostvaruje ekonomsku korist; skup vještina, znanja, proizvodnih potencijala i sposobnosti koje radnici imaju i unose u proizvodni proces; on je za radnika ono što je kapital za njegova imatelja, te ga, stoga, možemo smatrati ljudskim kapitalom. Prema liberalističkoj i materijalističkoj filozofiji radom se smatra ono čovječje djelovanje kojim se stvara višak vrijednosti, odnosno djelovanje koje je ekonomski korisno. Antropološki gledano rad je svjesno i usmjereno djelovanje koje omogućava odnosno koje je temelj socijalne integracije. Rad je jedan od triju čimbenika proizvodnje, uz zemlju i kapital.[2] Individualno gledano rad je za osobu i za društveno okruženje u kojemu ona živi, izvor egzistencije i osobne sigurnosti. Kao što se može zaključiti, pojam rada se može promatrati s gledišta različitih znanosti i struka te se u svakoj od njih može evaluirati na specifičan način.

Pod pojmom rada podrazumijevamo svako ljudsko djelovanje koje se izvodi s namjerom izvršenja određenog posla, odnosno postizanja određenog predviđenog korisnog rezultata. To djelovanje može biti fizičko (manualno), psihičko (intelektualno)

[2] Ibidem, str. 277

ili tehničko, a presudno je da ima radnu, profesionalnu, proizvodnu, produktivnu, društveno korisnu funkciju, odnosno ekonomski korisnu svrhu.[3] Time se, s jedne strane, upozorava na produktivnost rada, dodanu vrijednost, impliciranu svrsishodnost, koja iz područja promatranja izuzima rad kojemu ne podliježe ekonomska svrha, te se obavlja radi ugode, zabave ili zadovoljstva.[4] Naime, gledajući to iz drugog kuta, proizlazi kako je učinak rada i to što osobi osigurava prihode potrebne za egzistenciju, pa se on može i vrednovati te biti objektom pravnog odnosa.

1.1. Radno pravo

Radno pravo je posebna grana prava u kojoj se izučavaju radni odnosi, kao posebna skupina društvenih odnosa. Razvilo se relativno kasno, tek početkom 19. stoljeća izdvajanjem iz građanskoga prava, a u samostalnu pravnu disciplinu razvilo se u razdoblju kada država svojim mjerama zaštitnog karaktera intervenira u područje radnih odnosa. Do tada su radni odnosi bili regulirani statutom kao statusni odnosi i to u feudalnom društvu ili razvojem kapitalizma ugovorom o radu. Kako je država intervenirala zaštitnim karakterom vremenom se u radnim odnosima, pored ugovornih karakteristika radnih odnosa, pojavljuju i norme imperativnog i neugovornog karaktera. Tako su se preobražajem ugovora o radu i intervencijom države u područje rada i radnih odnosa u radnom pravu zajedno našle norme ugovornog prava (ugovor o radu) i državni propisi zaštitnog karaktera.

Postoje različite definicije radnoga prava ovisno o predmetu proučavanja i o vladajućim odnosima u društveno-političkoj, pravnoj i znanstvenoj realnosti. Kao pozitivna pravna disciplina uobičajeno se radno pravo može definirati kao skup različitih pravnih pravila kojima se uređuju radni odnosi.

[3] Ibidem str. 279
[4] Ravnić, Anton, *Osnove Radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004., str 76

Tako se daje zaključiti da vladajuća struktura pravnopolitičkog i ekonomskog sustava određene države određuje radno pravo. Stoga se potvrđuje stav da je pravo ovisno o dominantnoj društvenoj skupini, a kako je već navedeno, radno pravo je posebna grana prava, odnosno dio ukupnog pravnog sustava, te ga se mora promatrati u totalitetu, odnosno cjelini pravnog sustava određene države. Radno pravo obuhvaća široko područje ali nije zbunjujuće i nepregledno. Različitim od ostalih pravnih grana čini ga njegov predmet proučavanja koji određuje radno pravo i čini bit njegova sadržaja.

Predmet radnog prava prikazuje skup pravnih pravila kojima se uređuju radni odnosi, zaštita osoba u radnim odnosima, te prava, obveze i odgovornosti sudionika radnog odnosa. Ali, radni odnos odvija se u društvenom kontekstu pa radno pravo obuhvaća i pravna pravila koja su u neposrednoj vezi s radom i radnim odnosima te mjere socijalne zaštite. Zato je bitno napomenuti neka od važnijih obilježja radnog prava. Prema Nikoli Tintiću[5] bitna obilježja radnog prava su:

- dinamičnost,
- ekstenzivnost,
- jedinstvenost
- univerzalnost.

Dinamičnost radnoga prava – ogleda se u njegovom konstantnom mijenjanju i dopunjavanju. Propisi se unapređuju i mijenjaju sukladno razvoju ekonomskih i društvenih odnosa pa možemo reći da radno pravo karakteriziraju kvalitativne i kvantitativne promjene koje ga prate. Sve to navodi na zaključak kako radno pravo nije statična, nego dinamična pravna grana koja je neposredno ovisna o društvenim i ekonomskim odnosima.

Ekstenzivnost radnoga prava ogleda se u nastojanju da radno pravo obuhvati sve radne odnose u pojedinim granama djelatnosti i da ih nastoji što potpunije riješiti.

[5] Herman, Vilim, Ćupurdija, Milorad, *Osnove radnog prava*, Pravni fakultet Osijek, Osijek, 2011., str. 24

Jedinstvenost se ogleda u težnji da se osnovne postavke riješe na jednak način za sve radne odnose, a da se samo za posebne situacije propišu posebne norme te se na taj način radi razlika među vrstama radnih odnosa.

Univerzalnost dolazi od lat. *universalis* što znači ono što pripada skupnosti. Pojam univerzalnost se ne može točno postaviti, ali je u pravnoj znanosti usvojeno da univerzalnost znači skupnost s obzirom na prostor, a generalnost s obzirom na vrstu.[6] U ovom kontekstu univerzalnost se ogleda u nastojanju da se minimum jednoobraznosti nekih sustava radnog prava sve više proširuje putem prihvaćanja međunarodnih izvora radnoga prava, te da se kreće ka unifikaciji radnog prava koje će omogućiti slobodan prostor kretanju ljudi, roba i kapitala. Potonje obilježje posebno je izraženo u integracijskim procesima kao što je primjerice Europska unija.

1.2. Pravo na rad

Pravo na rad je institut radnog prava te jedno od osnovnih prava čovjeka; stečevina je građanskog društva, a javlja se u doba Francuske revolucije. Kako je Republika Hrvatska proglašena slobodnom i neovisnom uspostavljeni su i novi društveno-ekonomski odnosi koji se temelje na privatnom vlasništvu i tržišnom gospodarstvu.

Poduzetništvo i tržišna sloboda su prema Ustavu temelj gospodarskog ustroja Republike Hrvatske. Pa je tako pravo na rad regulirano člankom 55. Ustava RH koji kaže: "Svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakom je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost."[7] Ovdje se govori o pravu na rad i slobodi rada, što znači da se svatko može zaposliti gdje hoće i kada hoće, posao može pokrenuti sam ili raditi kod poslodavca pronalaskom posla na tržištu rada.

[6] Vuković, Miro, Vuković, Đuro, *Znanost o izradi pravnih propisa*, Informator, Zagreb, 1997., str. 99.
[7] Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske, 18.12.2015.

Radni kontingent čini stanovništvo radne dobi (muškarci od 15 do 64 godine i žene od 15 do 59 godina) te oni predstavljaju okvir ponude rada u gospodarstvu. Osobe koje čine stvarnu ponudu rada, radnu snagu ili ekonomski aktivno stanovništvo dio su kontingenta radne dobi koji je aktivno uključen na tržište rada bilo da su zaposleni ili da aktivno traže posao.[8]

Potražnja za radom ovisi o potražnji za proizvodom, odnosno uslugom u čijoj je proizvodnji, odnosno pružanju usluge taj rad potreban. Stanje na tržištu rada je takvo da je znatno veća ponuda radne snage od potreba te je u takvim uvjetima izrazito teško naći posao. Država treba svojom pravnom regulativom stvoriti uvjete za nesmetan gospodarski razvitak, jer se samo tako mogu osigurati i radna mjesta. Radna mjesta trebaju osigurati imaoci sredstava, a država svojim mjerama (poreznom politikom, poticajnim mjerama i sl.) stvarati ozračje za razvoj poduzetništva i gospodarstva u cjelini.

Iz svega navedenog da se zaključiti da pravo na rad nije pravo na radno mjesto, jer je iz ekonomskih razloga nemoguće osigurati svima radno mjesto, već pod pojmom prava na rad podrazumijevamo jednako pravo pod jednakim uvjetima.

Zato se čini najprihvatljivijom definicija prava na rad profesora Baltića: "pravo na rad je jednako pravo, pod jednakim uvjetima, zajamčenog zaposlenja od strane društvene zajednice svakom za rad sposobnom građaninu prema njegovim stručnim i fizičkim sposobnostima, zaposlenje koje on slobodno izabere i koje za njega predstavlja osnovni i glavni izvor materijalnih sredstava i drugih prava za pristojan i osiguran život i razvoj njegov i njegove obitelji".[9]

Dakle, pod pravom na rad podrazumijeva se:

- da je svatko slobodan kod izbora rada i zanimanja;
- da je svakom pod istim uvjetima dostupno svako radno mjesto;
- da je zabranjen prisilni rad;

[8] Čavrak, Vladimir, et al., *Gospodarstvo hrvatske,* Politička kultura, Zagreb, 2011., str. 127
[9] Herman, Vilim, Ćupurdija, Milorad, op.cit., str 70

- da je zabranjen svaki oblik diskriminacije (npr. po spolu, dobi, vjeri, rasi, naciji itd.);
- da zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu;
- da zaposleni imaju pravo na sigurnosne i zaštitne mjere na radu i humane uvjete rada;
- da prestanak radnog odnosa može nastati i protiv volje radnika pod uvjetima utvrđenim zakonom;
- da u slučaju prestanka radnog odnosa imaju pravo na materijalnu zaštitu u skladu sa zakonom.

2. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Radni odnos kao institut nastaje još u staro doba ali ne definiran u potpunosti, još u robovlasničkom društvu putem kupovanja robova, pri čemu je kupcu bila važna fizička snaga roba kao bitna stavka za njegovu kupnju. S pravnog gledišta, prema rimskom pravu, rob je bio stvar, pa ga je sukladno tome, vlasnik mogao prodati, pokloniti, iznajmiti, otuđiti i sl., odnosno s njime je mogao postupati kao i s bilo kojom drugom stvari. Znači da rob koji se prodavao nije imao nikakva prava jer je u principu samo vlasnik posredovao u njegovoj prodaji. Takav odnos prema robovima i njihovo stanje odgovaralo je kulturom robovlasničkog poretka prema kojem se društvo tada dijelilo na slobodne i neslobodne ljude, a rad se prema tadašnjoj vladajućoj filozofiji (Platon, Aristotel, Ciceron) dijelio na tjelesni (fizički, manualni rad) i umni. Tjelesni rad se nije cijenio već omalovažavao te se smatralo da je takav rad primjeren samo robu, a ne i slobodnom čovjeku kojem je primjeren umni rad. Dakle, na cijeni je bila ideja tj. umni rad, a ne fizički. Ovdje nije bilo riječi o zasnivanju radnog odnosa između ugovornih strana kao što je to slučaj danas, nego o zasnivanju takozvanog najmovlasničkog odnosa.

Neki elementi radnog odnosa imovinsko-pravnog karaktera pojavljuju se u srednjem vijeku ali se još uvijek ne može govoriti o radnim odnosima, budući da su odnosi između stranaka bili statusnog karaktera, a ne obligacijski, tj. nisu bili pravno ili moralno obvezujući. Odnosi između majstora, kalfa i šegrta su cehovski što je po karakteru statusni odnos koji se zasniva na statutu, a ne na ugovoru.

Zasnivanje radnog odnosa, kakvog danas poznajemo (pojmovno i sadržajno), javlja se tek u doba kapitalizma. Karakterizira ga razmišljanje po kojima se rad dijeli na koristan i nekoristan, odnosno proizvodni i neproizvodni i prema kojima rad postaje čimbenikom proizvodnje čija se vrijednost procjenjivala na tržištu ponude i potražnje jednako kao i roba. Razvojem prvenstveno liberalnih ideja, pod tim uvjetima postupno dolazi do uspostavljanja većeg stupnja jednakosti radnika i uvođenjem ugovornih odnosa na području zasnivanja radnog odnosa. Radni odnos se zasniva na neposrednom

pregovaranju i odnosu na relaciji radnik poslodavac. Za razliku od razdoblja liberalne faze kapitalizma, u doba državnog kapitalizma, zasnivanje radnog odnosa dobiva i formu i sadržaj, jača položaj radnika u procesu rada, a time i u domeni zasnivanja radnog odnosa. Državnim normama putem zakona o radu reguliraju se prava, obveze i odgovornosti radnika i poslodavca te se pritom ograničava neposrednost ugovornog odnosa. Takvom intervencijom država pokušava regulirati i određene društvene odnose i procese, a zakonom o radu sada se propisuju, u većoj ili manjoj mjeri, uvjeti, način, postupak i sadržaj zasnivanja radnog odnosa. Iz spomenutoga daje se zaključiti da je radni odnos kakav danas poznajemo nastao pod utjecajem donošenja zakonskih normi prisilne pravne prirode, a što je uostalom i glavno obilježje nastanka radnog prava kao pravne discipline.

Postoji niz definicija pojma radnog odnosa, a koje su se mijenjale sukladno odnosima rada koji su označavani radnim odnosima. Osim toga i poimanje radnog odnosa neposredno je ovisilo i od vladajuće društvene i znanstvene spoznaje koja je bila dominantna u konkretnom povijesnom razdoblju. Prema pozitivnom pravu radni odnos je dobrovoljan pravni odnos radnika i poslodavca, s pravima, obvezama i odgovornostima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom.[10] Iz ovakve definicije, vidljivo je:

- da se radni odnos dobrovoljno uspostavlja,
- da je riječ o pravnom odnosu,
- da su subjekti radnog odnosa radnik i poslodavac,
- da sadržaj tog odnosa ispunjavaju njihova prava, obveze i odgovornosti,
- da su prava, obveze i odgovornosti utvrđene zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom.

Iz navedenog možemo uočiti da se radni odnos prvenstveno uređuje zakonom te se pojavljuje Zakon o radu kao zakon opće važnosti. To znači da se radni odnosi u srži uređuju tim zakonom i njegove odredbe odnose se na sve subjekte radnog prava,

[10] Ibidem, str. 89

osim ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom, koji je sklopljen i potvrđen Ustavom te objavljen, nije drukčije određeno. Može se dakle reći da drugačije uređivanje radnih odnosa dopušteno je samo ako postoji poseban zakon, kao što je na primjer: Zakon o državnim službenicima i namještenicima i o plaćama nositelja pravosudnih dužnosti, Zakon o službi u oružanim snagama Republike Hrvatske, Zakon o unutarnjim poslovima, Zakon o osnovnom školstvu i dr. U gore navedenim slučajevima ako takvi zakoni imaju posebne odredbe o pitanjima iz radnih odnosa, te odredbe imat će prednost pred odredbama Zakona o radu.

2.1. Elementi radnog odnosa

Bitni elementi radnog odnosa su: dragovoljnost odnosno suglasnost, obveza osobnog obavljanja rada, subordinacija odnosno podređenost, oneroznost odnosno naplatnost, te trajnost ili kontinuitet poslova. Navedeni elementi su obilježje radnoga odnosa u njegovoj ukupnosti, dakle od samog postupka zasnivanja radnog odnosa pa sve do prestanka radnog odnosa. Za razliku od ovih obilježja razlikujemo i sastavnice radnog odnosa koje su karakteristične samo postupku zasnivanja radnog odnosa kao što su: postojanje potrebe za zasnivanje radnog odnosa i uvjeti za zasnivanje radnog odnosa.

Dragovoljnost označava suglasnost, volju radnika i poslodavca za nastanak i trajanje radnog odnosa. Stoga, radni odnos predstavlja obostrani pristanak subjekata radnog odnosa, radnika i poslodavca, te bez takvog sporazuma radni odnos nije moguć. Slobodno izražena volja čini sadržaj tog sporazuma bez obzira radi li se o ugovornom ili statusnom radnom odnosu.

Obveza osobnog obavljanja rada se izražava kao pravna obveza radnika da osobno obavlja posao za koji je zadužen, tako da radnik preuzeti posao ne može prepustiti drugome, jer je radni odnos strogo osobna i glavna obveza radnika.

Subordinacija ili podređenost se izražava kao radnikova podčinjenost u

odnosu na poslodavca, a ta podčinjenost vezana je za upute poslodavca u vezi obavljanja preuzetog posla. U pravnom smislu označava hijerarhijsku podčinjenost radnika u odnosu na poslodavca, a odnosi se ponajprije na organizaciju i upravljanje radom te nadzor i kontrolu obavljanja rada.

Oneroznost ili naplatnost – izražava se u pravu radnika na plaću za obavljeni rad, što je i jedna od temeljnih obveza poslodavca.

Trajnost ili kontinuitet – izražava se kao stavljanje radnikovih potencijala (fizičkih i umnih) za obavljanje preuzetih poslova koji se obavljaju na određenom radnom mjestu u kontinuitetu. To znači da je radnik za cijelo vrijeme trajanja radnog odnosa, za vrijeme trajanja određenog radnog vremena, na raspolaganju poslodavcu.

2.2. Postojanje potrebe za popunjenje radnih mjesta

Radni odnos ne nastaje ni iz čega, već iz nekakve potrebe, odnosno kako bi uopće došlo do radnog odnosa mora se pojaviti potreba za zasnivanjem radnog odnosa. U radnopravnoj znanosti to se naziva objektivnom istinom. Ona se često zanemaruje pa se ugovor o radu poistovjećuje s radnim odnosom, zanemarujući pri tome da je riječ o dva različita radnopravna instituta. To u praksi dovodi do krivih zaključaka, a osobito se to negativno odražava ako organi koji vrše nadzor nad provedbom radnopravnih propisa to ne razumiju što može dovesti do nepravilne primjene pozitivnih propisa, što bismo u teoriji mogli nazvati kao nerazumijevanje duha i slova zakona. Ugovor o radu je instrument kojim se uređuje radni odnos između poslodavca i posloprimca u smislu dobrovoljne radnopravne funkcionalne veze. Ovom činu prethodi odluka o zasnivanju radnog odnosa koju donosi poslodavac te je ona rezultat misaonog procesa koja bi se trebala temeljiti na ekonomskoj potrebi da zaposli radnika (posloprimca). Ta odluka ima sve sastavnice i faze koje su svojstvene postupku donošenja odluka, a njeno bitno obilježje je da slijedi ekonomsku i radnu logiku jer će samo tako i ostvarivati očekivane rezultate. U suprotnom, ako je odluka temeljena na nekim drugim kriterijima, dakle, ne

ekonomskim, nego na primjer, korupcijom, nepotizmom, karijerizmom i sl., sigurno neće polučiti očekivane rezultate, barem ne one pozitivne rezultate što se tiče šire društvene zajednice.

Potreba za radom radnika mora se utvrditi najprije kao potreba proizišla iz stanja na tržištu, zatim iz potreba tehnološkog procesa i tek onda kao utvrđena potreba u pravnom aktu tj. aktu odnosno pravilniku o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, odnosno drugom odgovarajućem aktu. Ovakav stav, prije svega, odgovara ekonomističkom i materijalističkom poimanju rada po kojem je rad izjednačen s robom (iako se to danas izravno ne navodi, osobito ne u pozitivnopravnim propisima) i nalazi se na tržištu ponude i potražnje. To drugim riječima znači da je riječ o logici kapital-odnosa, po kojoj je profit cilj poslovanja.[11] Ovoga moraju biti svjesni i radnici i sindikati, a svoj oslonac nalazi u opredjeljenju društva za tržišnim gospodarstvom, u kojem dominira stav o slobodnom kretanju ljudi, robe i kapitala.

Naglo smanjivanje gospodarskih aktivnosti, privatizacija i otpuštanje naslijeđenih viškova zaposlenika, te zatvaranje zastarjelih pogona u svim tranzicijskim zemljama bilo je povezano s naglim padom zaposlenosti čiji su socijalni pritisci kompenzirani programima ranog umirovljenja. Na taj se način pokušava riješiti egzistencijalni problem pojedinaca, ali ovdje se radi o umjetnom smanjivanju količine radne snage uz značajne neiskorištene radne resurse društva. Osim takve politike stimuliranja prijevremenog izlaska iz radne snage, u razdobljima kontrakcije gospodarskih aktivnosti radna se snaga redovito smanjuje zbog snažnih posljedica obeshrabrenog radnika. Smanjene mogućnosti zapošljavanja i manje plaće dovode do toga da se mladi odlučuju na produljenje školovanja, žene se posvećuju djeci ili nekim drugim kućanskim aktivnostima i slično.

Na državi je da svojim intervencijama i pravilima zaštitnog karaktera ove odnose učini što humanijim i pravednijim, te da prvenstveno zaštiti slabiju stranu na tržištu rada, a to su radnici. Što se tiče akta kojim se uređuju pitanja zasnivanja radnog

[11] Ibidem, str. 92

odnosa radi se o aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i na pravilnik o radu. Iz praktičnih razloga u našem zakonodavstvu u Zakonu o radu u članku 125. određeno je da samo poslodavci koji zapošljavaju najmanje 20 radnika moraju donijeti i pravilnik o radu kojim se uređuju plaće, organizacija rada, postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika i druga pitanja važna za radnike zaposlene kod tog poslodavca, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.[12]

2.3. Natječaj za radno mjesto

Prema današnjem zakonodavstvu obveza raspisivanja natječaja postoji u državnim i javnim službama, dok u tzv. privatnom sektoru to nije slučaj. Poslodavci imaju diskrecijsko pravo na koji će način i koga primiti na radno mjesto. To je i logično, s obzirom da moguće loše posljedice kod izbora radnika prvenstveno utječu i reflektiraju se na poslodavca, pa mu je u interesu da zapošljava kadrove sa odgovarajućim profilom, koji mu mogu najbolje doprinijeti uspješnosti poslovanja. Praksa je pokazala da gotovo sve značajne tvrtke primaju u radni odnos radnike putem javnih oglasa, što je s druge strane sasvim razumljivo i društveno opravdano. Stoga možemo reći da u tzv. javnom sektoru, a osobito u državnim institucijama, koje se financiraju iz proračunskih sredstava postoji obveza raspisivanja natječaja. Natječaj predstavlja redovit put sklapanja radnog odnosa i obvezno se objavljuje u Narodnim novinama, a po pravilu objavljuje se i bar u jednom od dnevnih ili tjednih tiskovina. Iz gore navedenog vidljivo je da potreba za zasnivanjem radnog odnosa u javnom sektoru mora biti javna i transparentna, kako bi svim zainteresiranim kandidatima koji ispunjavaju tražene uvjete bilo omogućeno prijavljivanje i ravnopravno konkuriranje za traženo radno mjesto. U cilju transparentnosti, jasnoće i praktične realizacije ustavne odredbe o pravu na rad od vrlo velike važnosti je da se kod odlučivanja o izboru prijavljenih kandidata odlučuje temeljem mišljenja stručnog povjerenstva koje treba biti formirano od kompetentnih, neovisnih i objektivnih članova, kako bi se donijela što

[12] Ibidem, str. 92

kvalitetnija i pravednija odluka. U suprotnom, odluke koje se ne drže navedenih kriterija i pravila, stvaraju plodno tlo za razvoj korupcije, nepotizma, kronizma, karijerizma i sličnih negativnih pojava od čega u konačnici ima štete šira društvena zajednica što nikako ne bi trebalo biti nikome cilj.

2.4. Uvjeti za zasnivanje radnog odnosa

Razlikujemo opće i posebne uvjete za zasnivanje radnog odnosa. Pod općim uvjetima za zasnivanje radnog odnosa podrazumijevamo navršene godine života. Prema našem zakonodavstvu odnosno po članku 19. Zakona o radu iz 2014. godine, koji je na snazi, "osoba mlađa od petnaest godina ili osoba s petnaest, a mlađa od osamnaest godina koja pohađa obvezno osnovno obrazovanje, ne smije se zaposliti"[13]. Prema zakonu osoba se može zaposliti u 15. godini života nakon što je završila osnovno obrazovanje. Zakon predviđa i mogućnost da radni odnos može zasnovati i osoba mlađa od 15 godina života, a uvjet za zasnivanje radnog odnosa osobe mlađe od 15 godina je da osoba, odnosno njezini zakonski zastupnici ili staratelji zatraže i dobiju dozvolu za rad od nadležnog inspektora rada koju izdaje inspekcija rada po prethodno pribavljenom mišljenju centra za socijalnu skrb. Osobe mlađe od 15 godina ne smiju raditi na poslovima koji će ometati njihov psihofizički razvoj ili moral. Na kojim poslovima mogu raditi maloljetne osobe utvrdit će posebnim aktom ministar rada po prethodno pribavljenom mišljenju ministra zdravstva. Drugi uvjet koji se traži odnosi se na zdravstvenu sposobnost, a zakonom je propisano da se liječničko uvjerenje o zdravstvenoj sposobnosti ne traži za sva zanimanja. Ministar rada će na prijedlog ministra zdravstva utvrditi poslove pri čijem obavljanju je potrebno dokazati zdravstvenu sposobnost; to su obično zanimanja vezana uz usluživanje jela i pića, rad u otežanim uvjetima, itd.

Zdravstvena sposobnost dokazuje se liječničkim uvjerenjem koje izdaje

[13]Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu, 18.12.2015.

nadležna zdravstvena ustanova, te ono od dana izdavanja vrijedi još neko određeno vrijeme. Nakon isteka vrijednosti tog dokumenta treba napraviti novi. Samo u jednom slučaju se on ne traži jer se smatra da je radnik zdrav, a to je ako je radnik prestao raditi, a od prestanka rada do ponovnog zaključivanja ugovora o radu nije proteklo više od šest mjeseci. Liječničko uvjerenje je specifično i vrijedi za određeno zanimanje jer se različiti pregledi obavljaju za različita zanimanja.

Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, utvrđuju se zakonom, drugim propisom, kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova. U članku 23. ZOR-a navodi se da ukoliko su "određeni posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, ugovor o radu može sklopiti samo radnik koji zadovoljava te uvjete"[14]. Posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa mogu se odnositi na:

1. školsku spremu,
2. radno iskustvo,
3. školsku spremu ili sposobnost stečenu radom,
4. ostale uvjete

Zakonom se vrlo rijetko navode posebni uvjeti za zasnivanje radnog odnosa, te ove uvjete u pravilu propisuju poslodavci svojim aktima, vezano uz pojedini profil zanimanja koji su im trenutno zanimljivi.

Školska sprema dokazuje se svjedodžbom ili diplomom o završenoj srednjoj, višoj ili visokoj stručnoj spremi te ostalim zvanjima.

Radno iskustvo je vrijeme koje smo proveli u radnom odnosu obavljajući iste ili slične poslove. Nikako ga ne smijemo poistovjetiti niti miješati s radnim stažom jer je radni staž ukupno vrijeme koje smo proveli u radnom odnosu bez obzira koje smo poslove radili.

Školska sprema ili sposobnost stečena radom može se steći na dva načina:

[14] Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu, 18.12.2015

- upisom u večernje škole, tečajeve, itd., po završetku kojih ćemo dobiti diplomu odnosno uvjerenje kojim ćemo potvrditi i dokazati takvu našu osposobljenost;

- drugi način je da se unutar naše firme kvalificiramo, što znači da firma brine o osposobljavanju svojih radnika za neke poslove. Međutim, ovako stečenu kvalifikaciju ne možemo koristiti u drugim firmama.

3. UGOVOR O RADU

Ugovor o radu u svojoj srži usmjeren je na korištenje radne snage i radne sposobnosti jedne osobe od strane druge osobe te se one daju na uslugu drugoj pravnoj ili fizičkoj osobi. Pravna priroda ugovora o radu je dvostruka, on je akt zasnivanja i akt uređivanja radnog odnosa, pa zato možemo reći da je ugovor o radu instrument zasnivanja radnog odnosa. Iako je ugovor o radu nastao iz instituta rimskog prava *locatio conductio*, mora se promatrati kao poseban institut radnog prava. On je i građansko-pravni i radno-pravni institut.

Ovaj pojam promatran sa stajališta građansko-pravne teorije i obveznih odnosa definira se kao ugovor kojim se neka osoba obvezuje da za izvjesnu, unaprijed utvrđenu naknadu stavi svoje radne sposobnosti na raspolaganje nekoj drugoj osobi. Cilj ovakvih ugovora je stavljanje radnih sposobnosti jedne osobe na raspolaganje drugoj osobi, na način ugovornog uređivanja odnosa.

Gledano s druge strane ako ovaj institut promatramo kao radni odnos, a ne građansko-pravni odnos, onda ugovor o radu možemo definirati kao ugovor kojim se jedna ugovorna strana (radnik-posloprimac) obvezuje obavljati određeni, dogovoreni rad kod druge ugovorne strane (poslodavca), a ova joj za to plati odgovarajuću zaradu.

Ovo poimanje podrazumijeva: da radnik osobno radi i to kontinuirano, s jasno definiranim radnim aktivnostima (radno mjesto) i načinom obavljanja posla (organizacija rada); da poštuje radno ponašanje i red; da poštuje određenu subordinaciju u radu i druga utvrđena načela rada kod određenog poslodavca. Sa druge se pak strane nalaze obveze poslodavca: da se prema ugovoru o radu obveže isplatiti radniku zaradu za određeni rad; osigurati određene mjere zaštite pri radu; određeno trajanje odmora (dnevni, tjedni i godišnji) i druga prava. Kod tih drugih prava radnika i obveza poslodavca javlja se intervencija države i zakona, tako da radnik ima i druga prava po osnovi rada koja radniku pripadaju ne samo na temelju zaključenog ugovora o radu, nego i na osnovi zakona i kolektivnih ugovora, ali nalaze se tu i niz razno razna pravila i

zakoni kojih se poslodavci moraju pridržavati.

3.1. Ugovor o radu na neodređeno vrijeme vs. ugovor o radu na određeno vrijeme

Dakle, radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji se zasniva na neodređeno vrijeme. Ugovor o radu može se iznimno sklopiti na određeno vrijeme, za zasnivanje radnog odnosa čiji je prestanak unaprijed utvrđen objektivnim razlozima koji su opravdani rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja. Zakon o radu ograničava trajanje ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme na neprekinuto razdoblje koje nije dulje od 3 godine, a ukoliko dođe do prekida kraćeg od dva mjeseca ne smatra se prekidom razdoblja od tri godine.

Prvi ugovor o radu na određeno vrijeme može biti sklopljen na razdoblje duže od tri godine, ali tada poslodavac s istim radnikom ne može sklopiti sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme. Ako je sklopljen u trajanju kraćem od tri godine, ukupno trajanje svih ugovora ne smije trajati dulje od tri godine, osim kada se radi o zamjeni privremeno odsutnog radnika ili je to uređeno zakonom ili kolektivnim ugovorom. Poslodavac s istim radnikom smije sklopiti svaki sljedeći uzastopni ugovor o radu na određeno vrijeme, samo ako za to postoji objektivan razlog koji u tom ugovoru mora biti naveden. Premašivanjem roka od tri godine smatrat će se da je radnik sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme, a preduvjet za to je da tijekom trogodišnjeg razdoblja u radnom odnosu nema prekida u trajanju od dva mjeseca ili više. Ugovor o radu na određeno vrijeme možete redovito otkazati samo ako je takva mogućnost otkazivanja predviđena samim ugovorom.[15]

Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku, no propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku ne utječe na postojanje i valjanost samog

[15]Središnji državni portal, https://gov.hr/moja-uprava/rad/radni-odnos/rad-na-odredjeno-i-neodredjeno-vrijeme/210, 04.01.2016.

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

Ugovor o radu mora sadržavati uglavke o[16]:

1. strankama te njihovom prebivalištu, odnosno sjedištu,

2. mjestu rada, a ako ne postoji stalno ili glavno mjesto rada, napomenu da se rad obavlja na različitim mjestima,

3. nazivu posla, odnosno naravi ili vrsti rada, na koje se radnik zapošljava ili kratak popis ili opis poslova,

4. danu početka rada,

5. očekivanom trajanju ugovora, u slučaju ugovora o radu na određeno vrijeme,

6. trajanju plaćenoga godišnjeg odmora na koji radnik ima pravo, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora, odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja trajanja toga odmora,

7. otkaznim rokovima kojih se mora pridržavati radnik, odnosno poslodavac, a u slučaju kada se takav podatak ne može dati u vrijeme sklapanja ugovora odnosno izdavanja potvrde, načinu određivanja otkaznih rokova,

8. osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdobljima isplate primanja na koja radnik ima pravo,

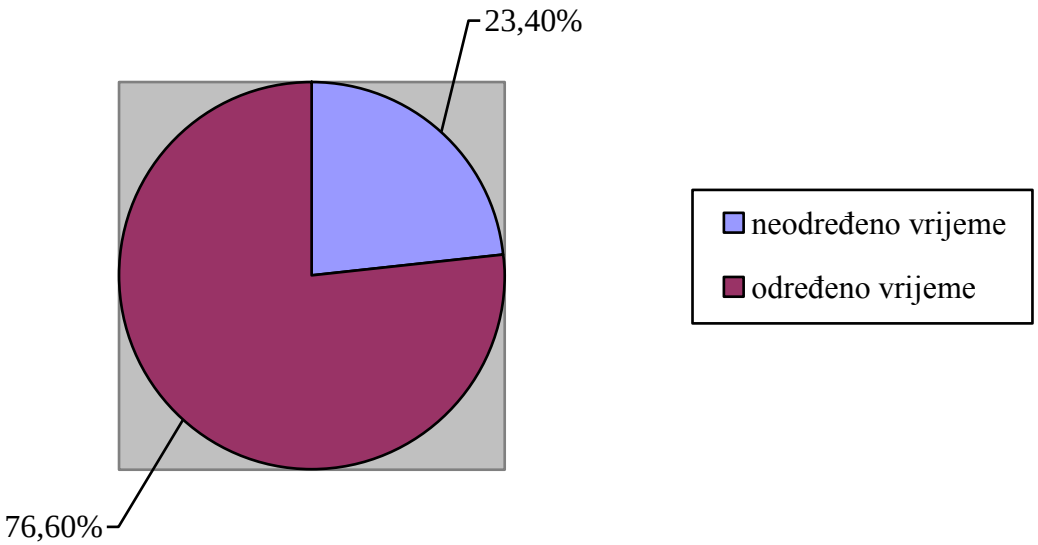
9. trajanju redovitog radnog dana ili tjedna.

[16] Moj posao, http://www.moj-posao.net/Savjet/70362/Ugovori-o-radu-sadrzaj-ugovora-o-radu/9/, 04.01.2016.

Umjesto uglavaka iz točaka 6., 7., 8. i 9. može se u ugovoru, odnosno potvrdi, uputiti na odgovarajuće zakone, druge propise, kolektivne ugovore ili pravilnike o radu koji uređuju ta pitanja.[17]

Prema posljednjoj Anketi poslodavaca (2015.) Hrvatskog zavoda za zapošljavanje većina novoga zapošljavanja na temelju ugovora o radu ostvarena je na određeno vrijeme (250.462 radnika ili 76,6%), dok je učestalost novog zapošljavanja na neodređeno vrijeme znatno manja (76.546 radnika ili 23,4%).[18] U odnosu na 2013. godinu to je pozitivna promjena (za 6,8 postotnih bodova), kada je zapošljavanje na određeno vrijeme činilo 83,4%, a na neodređeno vrijeme 16,6% od ukupnog zapošljavanja.

Slika 1. Struktura novoga zapošljavanja na temelju ugovora o radu u 2014. prema trajanju rada



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Anketa_poslodavaca_2015_HZZ.pdf, 18.12.2015.

[17] Agencija za investicije i konkurentnost, http://www.aik-invest.hr/investicijski-vodic/zaposljavanje/sadrzaj-ugovora-o-radu/, 04.01.2016.
[18] Vidi Sliku 1.

3.2. Ugovor o radu s nepunim radnim vremenom

Institut radnog odnosa s nepunim radnim vremenom je složen 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, računajući sveukupno 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:

1. iz subjektivnih razloga što kao situaciju možemo za primjer uzeti da nakon iskorištenog obveznog rodiljnog dopusta žena može raditi polovicu radnog vremena do navršene treće godine djetetova života;

2. objektivnih razloga - kada se ni uz primjenu zaštitnih mjera ne može umanjiti štetno djelovanje na zdravlje, odnosno radnu sposobnost radnika – institut skaraćenog radnog vremena.

Nepuno se radno vrijeme radnika definira kao svako radno vrijeme kraće od punog radnog vremena, tako da radnik ne može kod više poslodavaca raditi s ukupnim radnim vremenom dužim od četrdeset sati tjedno. Ako radnik radi kod više poslodavaca ukupno radno vrijeme od 40 sati tjedno, može sklopiti ugovor o radu s daljnjim poslodavcem u najdužem trajanju do osam sati tjedno, odnosno do sto osamdeset sati godišnje, samo ako su poslodavci s kojima radnik već prethodno ima sklopljen ugovor o radu, radniku za takav rad dali pisanu suglasnost. Prilikom sklapanja ugovora o radu za

nepuno radno vrijeme, radnik je dužan obavijestiti poslodavca o sklopljenim ugovorima o radu za nepuno radno vrijeme s drugim poslodavcem, odnosno drugim poslodavcima.[19]

Velika novina je da je sada u Zakonu o radu u članku 62. stavku 6. jasno definirano načelo razmjernosti (*pro rata temporis*) sukladno kojem se sva prava iz radnog odnosa ostvaruju razmjerno radnom vremenu. Tako se "plaća i druga materijalna prava radnika (jubilarna nagrada, regres, nagrada za božićne blagdane i slično) utvrđuju i isplaćuju razmjerno ugovorenom radnom vremenu, osim ako kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu nije drukčije uređeno"[20]. Zanimljivo je da je u ovom zakonskom članku napravljena jasna razlika između plaće i drugih materijalnih prava. Pitanje što je plaća u kontekstu radnih odnosa i što sve ulazi u plaću jedno je od najčešćih pitanja u praksi, a ovo bi mogao biti dobar pokazatelj.

Što se tiče obveza za poslodavce prema radnicima koji rade u nepunom radnom vremenu, potrebno je istaknuti da je poslodavac dužan razmotriti zahtjev radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za puno radno vrijeme za sklapanje ugovora za nepuno radno vrijeme, kao sa druge strane i radnika koji je stranka ugovora o radu sklopljenog za nepuno radno vrijeme za sklapanje ugovora za puno radno vrijeme. Naravno to je moguće samo ako kod poslodavca postoji mogućnost za takvu vrstu rada.

Nadalje, "poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati iste uvjete rada kao i radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme s istim poslodavcem ili prema posebnom propisu s njim povezanim poslodavcem, s istim ili sličnim stručnim znanjima i vještinama, a koji obavlja iste ili slične poslove"[21]. Ako kod poslodavca nema takvog radnika, poslodavac je dužan radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, osigurati uvjete utvrđene kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji ga obvezuje, a koji su utvrđeni za radnika koji je sklopio ugovor o

[19] IUS-INFO, http://www.iusinfo.hr/DailyContent/Topical.aspx?id=20567, 04.01.2016.
[20] Zakon o radu, http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu, 08.01.2016.
[21] Loc.cit.

radu za puno radno vrijeme te obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine. Ako, pak, kolektivnim ugovorom ili drugim propisom koji obvezuju poslodavca nisu uređeni uvjeti rada, poslodavac je radniku koji je kod njega zaposlen na temelju ugovora o radu za nepuno radno vrijeme, dužan osigurati primjerene uvjete rada kao radniku koji je sklopio ugovor o radu za puno radno vrijeme, a koji obavlja slične poslove i ima slična stručna znanja i vještine.

Poslodavac je također dužan radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za nepuno radno vrijeme, omogućiti usavršavanje i obrazovanje pod istim uvjetima kao i radnicima koji imaju sklopljene ugovore o radu za puno radno vrijeme. To bi značilo jednaka prava na usavršavanje bez obzira na vrstu ugovora.

Međutim, potrebno je istaknuti da postoje i drugi ugovori sa činidbom rada, a koji nisu ugovor o radu i na koje se ne odnose pravila radnog prava. To su npr. ugovor o djelu, autorski ugovori, ugovori o nalogu, studentski ugovori (rad preko studentskog servisa), ugovori o trgovinskom zastupanju itd. Riječ je u biti o ugovorima kojima se ne zasniva radni odnos te se isti razlikuju od ugovora o radu po bitnim elementima radnog odnosa.[22] Kao što je već ranije spomenuto, radni odnos je nesamostalan rad u kojem radnik radi na sredstvima rada poslodavca, radi po njegovim uputama i nalozima, za njegov rad prema trećim osobama odgovara poslodavac, rad se obavlja prema propisanom radnom vremenu i u prostorijama poslodavca ili na izdvojenom radnom mjestu.

Govoreći o potrebama i željama radnika što se tiče karaktera radnog odnosa, kojeg žele zasnovati, radnicima stoje na raspolaganju, tzv. atipični ugovori o radu. Atipičnost se odražava u različitosti od tipičnog oblika ugovora o radu, tj. ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom. 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

[22] Herman, Vilim, Ćupurdija, Milorad, op.cit., str 98

zahtjev (on-call contracts), privremeni rad, ugovor o djelu, 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, što je vidljivo iz tablice 1.

Tablica 1. Udio zaposlenih s punim radnim vremenom i zaposlenih s nepunim radnim vremenom u ukupnom broju zaposlenih

	Time	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Country	**Series**						
Australia	Full-time employment	8128,942	8263,937	8429,7	8540,9	8589,1	8630,6
	Part-time employment	2651,953	2731,966	2759,2	2779,5	2842,5	2901,4
Austria	Full-time employment	3223,4794	3233,8929	3274,1995	3281,1668	3281,9584	3242,6766
	Part-time employment	740,8558	766,8154	768,78323	791,61023	813,50459	858,82262
Belgium	Full-time employment	3142,5469	3257,6162	3321,1214	3363,1765	3424,7718	3432,0961
	Part-time employment	701,27045	730,70143	768,59203	772,13675	762,63115	759,85121
Canada	Full-time employment	13491,2	13638,1	13890,1	14124,9	14304,6	14361,1
	Part-time employment	3224,8	3317	3320	3304,7	3376,9	3432,4
Czech Republic	Full-time employment	4742,6671	4674,3285	4712,754	4678,011	4695,277	4737,584
	Part-time employment	191,60089	210,92697	191,272	212,042	241,814	236,711
Denmark	Full-time employment	2243,8771	2182,1225	2179,8545	2163,7097	2167,1549	2175,8261
	Part-time employment	518,67653	516,97468	518,12783	520,11344	515,0686	533,66137
Finland	Full-time employment	2145,5	2129,6	2147,2	2149,4	2124	2108,7
	Part-time employment	299,2	303,8	312,5	320,6	318,4	324
France	Full-time employment	21841,525	21829,852	21881,989	21862,075	21783,696	21771,243
	Part-time employment	3362,5605	3425,2938	3431,4092	3481,6887	3542,5322	3594,0675
Germany	Full-time employment	30062,178	30328,928	30150,511	30426,614	30609,309	30975,054
	Part-time employment	8408,9131	8408,9209	8636,5155	8699,8756	8922,0489	8904,0628
Greece	Full-time employment	4149,0818	3980,6459	3668,2806	3319,8897	3142,6004	3132,0305
	Part-time employment	385,67253	389,21906	366,57308	360,14647	361,89404	393,15954
Hungary	Full-time employment	3614,844	3595,31	3579,153	3644,257	3713,791	3927,279
	Part-time employment	132,974	137,072	179,866	182,96	178,969	173,559
Ireland	Full-time employment	1319,5311	1249,9958	1233,0144	1211,4484	1240,3046	1302,4959
	Part-time employment	412,43509	413,66134	425,94205	404,30729	396,58677	398,04692
Italy	Full-time employment	18925,607	18788,936	18790,765	18512,061	18008,703	17996,608
	Part-time employment	3575,749	3676,5371	3756,2303	4004,1035	4092,1761	4173,0785
Japan	Full-time employment	48800	48660	46260	48520	47900	47540
	Part-time employment	12400	12350	11980	12520	13420	14000
Luxembourg	Full-time employment	174,94138	178,30236	181,83768	192,604	194,86098	199,83308

	Part-time employment	34,388063	33,42043	34,666033	35,207702	35,0991	36,570253
Mexico	Full-time employment	35015,3	37506,248	38005,73	39101,118	39530,783	39751,518
	Part-time employment	7655,8	8712,964	8462,1751	9430,014	9257,973	9119,014
Netherlands	Full-time employment	5443,9308	5261,0314	5257,5205	5241,8939	5129,9152	5119,4188
	Part-time employment	3152,1415	3109,1363	3111,153	3182,2573	3234,8545	3198,6395
New Zealand	Full-time employment	1625,9	1635,2	1648,8	1636,7	1678,3	1748,9
	Part-time employment	469,8	457	467,7	470,2	463,7	478,9
Norway	Full-time employment	1987,422	1994,945	2025,685	2063,742	2090,913	2118,661
	Part-time employment	509,146	502,107	506,149	510,407	507,926	490,542
Poland	Full-time employment	14494,1	14124	14267,4	14334,6	14364,9	14734,3
	Part-time employment	1374	1349,2	1294,4	1254,7	1202,3	1126,7
Portugal	Full-time employment	4364,4589	4304,0774	4036,79	3770,409	3654,1375	3770,1206
	Part-time employment	474,20018	455,64294	534,72913	537,33924	497,98209	464,64762
Slovak Republic	Full-time employment	2284,3	2216,2	2206,7	2223,9	2221,8	2244,8
	Part-time employment	69,2	84,1	91,899999	87,499999	99,9	114,7
Spain	Full-time employment	16167,816	15794,748	15396,506	14487,774	13891,14	14044,363
	Part-time employment	2127,1501	2186,5278	2231,3737	2275,4766	2399,9537	2421,6145
Sweden	Full-time employment	3832,1136	3858,71	3955,86	3983,67	4023,1	4081,76
	Part-time employment	657,71081	654,25	660,77	662,59	670,5	676,89
Turkey	Full-time employment	18911	20003	21280	21878	22395	23182
	Part-time employment	2365	2593	2832	2940	3128	2752
United Kingdom	Full-time employment	21489,109	21317,621	21447,65	21502,167	21823,88	22543,102
	Part-time employment	6758,6327	6966,8788	7022,701	7156,1855	7135,2697	7157,163

Izvor: Organisation for Economic Co-operation and Development, http://stats.oecd.org/Index.aspx, 20.01.2016.

Tablica 2. Osobe koje rade u nepunom radnom vremenu ili imaju dodatno zaposlenje, 2009. –2014. (% ukupne zaposlenosti)

GEO/TIME	2009	2010	2011	2012	2013	2014
European Union (28 countries)	18,0	18,5	18,8	19,2	19,6	19,6
European Union (27 countries)	18,1	18,6	18,9	19,3	19,7	19,7
European Union (15 countries)	21,0	21,4	21,8	22,3	22,9	22,9
Euro area (19 countries)	19,3	19,7	20,1	20,7	21,5	21,5
Euro area (18 countries)	19,4	19,8	20,2	20,8	21,6	21,7
Euro area (17 countries)	19,5	19,9	20,3	20,9	21,7	21,8
Belgium	23,2	23,7	24,7	24,7	24,3	23,7
Bulgaria	2,1	2,2	2,2	2,2	2,5	2,5
Czech Republic	4,8	5,1	4,7	5,0	5,8	5,5
Denmark	25,2	25,6	25,1	24,8	24,7	24,6
Estonia	9,4	9,8	9,3	9,2	8,9	8,3
Ireland	21,0	22,2	23,1	23,5	23,5	23,0
Greece	5,9	6,3	6,7	7,7	8,4	9,3
Spain	12,4	12,9	13,5	14,4	15,7	15,8
France	17,2	17,6	17,6	17,7	18,1	18,6
Croatia	**6,5**	**7,0**	**7,2**	**5,6**	**5,4**	**5,3**
Italy	14,1	14,8	15,2	16,8	17,6	18,1
Cyprus	7,5	8,3	9,0	9,7	11,9	13,5
Latvia	8,2	9,4	8,8	8,9	7,5	6,8
Luxembourg	17,6	17,5	18,0	18,5	18,7	18,5
Hungary	5,2	5,5	6,4	6,7	6,4	6,0
Malta	11,0	11,6	12,6	13,2	14,2	15,5
Netherlands	47,7	48,3	48,3	49,0	49,8	49,6
Austria	23,9	24,4	24,5	25,2	26,0	26,9
Poland	7,7	7,7	7,3	7,2	7,1	7,1
Portugal	8,5	8,5	10,3	11,2	11,1	10,1
Romania	8,5	9,9	9,5	9,3	9,0	8,7
Slovakia	3,4	3,8	4,0	4,0	4,5	5,1
Finland	13,3	13,9	14,1	14,1	14,0	14,1
Sweden	26,0	25,8	25,2	25,0	24,7	24,6
United Kingdom	25,0	25,7	25,6	26,0	25,6	25,3
Iceland	23,0	22,4	20,5	20,8	20,8	22,9
Norway	27,8	27,6	27,3	27,2	27,0	25,7
Switzerland	33,7	34,1	33,9	34,5	35,1	36,3
Turkey	10,6	11,1	11,3	11,5	11,9	11,1

Izvor: Eurostat (lfsa_eppga) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do, 08.01.2016

Većina država Europske unije u posljednja dva desetljeća izmijenila je način regulacije atipičnih oblika rada. Glavni cilj je povećati fleksibilnost tržišta rada kako bi se povećala učestalost otvaranja novih radnih mjesta uz istovremeno izjednačavanje i poboljšavanje uvjeta rada radnika zaposlenih temeljem atipičnih ugovora o radu.

4. FLEKSIBILNOST NA TRŽIŠTU RADA

Proces informatizacije, odnosno uvođenje novih tehnologija te prijenos znanja i informacija, rezultirali su pojavom procesa globalizacije. Taj proces karakteriziran je širenjem trgovine proizvodima i uslugama izvan nacionalnih granica. Kako bi se ostvarila ova djelatnost osnivaju se tvrtke u inozemstvu, uspostavljaju se strateški savezi, dolazi do fuziranja tvrtki iz različitih država, tj. 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. Globalizacija ekonomije tako 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. [23] Ukoliko bi se našli takvi odgovori fleksibilno gospodarstvo bilo bi u položaju stvarati nova radna mjesta te nuditi veću sigurnost nego što to čini gospodarstvo opterećeno strogom i nefleksibilnom zakonodavnom regulativom. U potrazi za takvim boljim rješenjima, istodobno je potrebno osigurati razvoj ljudskih potencijala.

Postoji najmanje trostruko značenje fleksibilnosti na tržištu rada, tj. ugovorno, funkcionalno i numeričko.[24] Kada je riječ 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 preraspodjelom postojeće radne snage tj. drugačijim načinom korištenja, već

[23] Bilić, Andrija, Fleksibilni oblici rada i radno pravo, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci,* Vol. 30 No. 2 Prosinac 2009., str. 920 - 942
[24] Ibidem, str. 920 - 942

zaposlene radne snage za poslove istog poslodavca, primjerice proširenjem zadaća koje je radnik dužan izvršiti u okviru poslova svog radnog mjesta (povećenje poslova - *job enlargement*, rotacija poslova - *job rotation*). [25] I na kraju, fleksibilnost se nalazi u uskoj vezi s numeričkim zahtjevima tržišta rada u smislu prilagođavanja količine radne snage promjenjivim potrebama tvrtke.

Dakle, karakteristike potražnje za radom mijenjaju se sukladno promjenama tehnologije i strukture potražnje za proizvodima i uslugama. U vrijeme stabilnog rasta industrijske proizvodnje zapošljavanje je bilo trajno pa su tako i potrebe za promjenama poslova i zanimanja bile male. Brze promjene u potražnji za proizvodima i uslugama i brze promjene u tehnologiji danas uvjetuju da radni odnosi postaju sve fleksibilniji, a radnici se moraju sve češće prilagođavati promjenama u potražnji za radom.

Standardni radni odnos pri novom zapošljavanju postaje iznimka, a sve veći značaj dobivaju varijacije fleksibilnih oblika zapošljavanja kao što su rad na određeno vrijeme, povremeni rad na konkretnim projektima, rad sa skraćenim radnim vremenom i sl. Proces sve veće fleksibilizacije nezaustavljiv je i zato mnoge razvijene zemlje pokušavaju ostvariti modele fleksigurnosti u kojima bi se ostvarila potrebna fleksibilizacija, ali i očuvala socijalna sigurnost radnika. S načela cjeloživotnog zaposlenja okreću se načelu cjeloživotne zapošljivosti radnika kroz modele cjeloživotnog obrazovanja i druge sustavne poticaje.

4.1. Rad izvan radnog odnosa

Zakonski temelji pravnih oblika rada izvan radnog odnosa nalaze se u više zakona koji uređuju posebne odnose s objektom rada, što znači da ne postoji njihovo sustavno zakonsko uređenje. Kako bi se navelo nekoliko takvih pravnih oblika rada može ih se, jednostavnije nego iz odredbi posebnih zakona, deducirati iz pregleda

[25] Ibidem

odredbi članaka od 9. do 23. Zakona o mirovinskom osiguranju[26] koje uređuju osiguranike i osobe osigurane u određenim okolnostima. Time se dobiva korpus onih pravnih oblika rada kojima se atribuira status u socijalnom osiguranju (taj Zakon prava iz mirovinskog osiguranja osigurava gotovo svim ekonomski aktivnim osobama i zakonom određenim članovima njihovih obitelji). Upravo taj zakon vrlo široko definira oblike rada, ostavljajući izvan područja svojeg zahvata samo onaj rad koji se obavlja unutar obitelji te neke posebnim zakonima uređene oblike rada.

Dakle, rad izvan radnog odnosa uključuje[27]:

a) rad osoba koje rad obavljaju na osnovi pravnog odnosa obveznog prava (ugovor o djelu, ugovor o nalogu i ugovor o službi),
b) rad osoba koje su izabrane ili imenovane na dužnosti u tijelima državne vlasti, jedinicama lokalne ili regionalne (područne) samouprave (rad državnih, lokalnih i regionalnih dužnosnika),
c) rad sudaca i drugih pravosudnih dužnosnika,
d) rad osoba koje, prema posebnim propisima, samostalno obavljaju profesionalne djelatnosti (obrtnici i trgovci pojedinci, odvjetnici, liječnici, zubari, umjetnici, novinari, odgajatelji, lektori, prevoditelji, primalje i dr.),
e) rad osoba koje samostalno obavljaju djelatnosti poljoprivrede i šumarstva,
f) rad osoba koje, prema posebnim propisima, obavljaju određene dužnosti povremeno i po potrebi,
g) rad osoba koje se nakon završenog školovanja nalaze na obveznom praktičnom radu ili na dobrovoljnoj praksi (volonteri),
h) rad učenika i studenata za vrijeme praktične nastave, za vrijeme stručne prakse kod poslodavca, odnosno za vrijeme rada putem posrednika pri zapošljavanju učenika i redovitih studenata,
i) rad nezaposlenih osoba za vrijeme stručnog osposobljavanja ili profesionalne rehabilitacije na koje ih je uputila nadležna služba zapošljavanja,
j) rad ročnika na dragovoljnom služenju vojnog roka,

[26]Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/91/Zakon-o-mirovinskom-osiguranju, 08.01.2016.
[27] Loc.cit.

k) rad pričuvnika i ugovornog pričuvnika,
l) rad mobiliziranih pripadnika operativnih snaga u zaštiti i spašavanju,
m) rad u obavljanju dužnosti u civilnoj zaštiti,
n) rad osoba koje sudjeluju u spašavanju ili obrani od elementarnih nepogoda kao što su požar, poplava, potres i ostale nepogode uzrokovane višom silom, u spašavanju života građana ili otklanjanju materijalne štete koja prijeti imovini,
o) rad osoba koje na zahtjev državnih tijela pruže pomoć tim tijelima,
p) rad osoba koje obavljaju određene poslove za vrijeme izdržavanja kazne zatvora primjene sigurnosnih mjera obveznoga psihijatrijskog liječenja i obveznog liječenja od ovisnosti, kao i odgojnih mjera,
q) rad osoba koje pružaju pomoć i njegu hrvatskim ratnim vojnim invalidima iz Domovinskog rata,
r) rad roditelja koji obavlja roditeljske dužnosti u prvoj godini djetetova života,
s) rad roditelja njegovatelja,
t) rad osobnog asistenta,
u) rad volontera,
v) volonterski rad,
w) rad športaša i šahista,
x) rad članova uprave ili upravnih odbora trgovačkih društava,
y) rad svećenika i drugih vjerskih službenika vjerske zajednice i
z) rad bez osnove.

Vidljivo je da su radom izvan radnog odnosa obuhvaćene različite aktivnosti, a ono što je važno je da postoji više pravnih oblika rada izvan radnog odnosa iz kojih za one koji ih obavljaju proistječe status u socijalnom osiguranju.

4.2. Rad u radnom odnosu

Rad u radnom odnosu, za razliku od rada izvan radnog odnosa, ima referentnu

ustavnu i zakonsku osnovu koja omogućuje njegovu jednostavnu identifikaciju te uvjetuje njegova obilježja. Taj rad proizlazi iz odredbe članka 54. Ustava Republike Hrvatske, koja proklamira ustavno pravo na rad i slobodu rada te ovlašćuje na slobodan osobni izbor poziva i zaposlenja i na jednakost u pogledu dostupnosti svakoga radnog mjesta i dužnosti.[28] Pristup radu u radnom odnosu, na ustavnoj je razini jednostavan, bez uvjetovanja i ograničenja, te je, u pravilu, afirmativan.

Za normativno uređenje rada u radnom odnosu temeljni opći izvor je Zakon o radu. Dijelom je dopunjen, a dijelom nadomješten odredbama još četrdesetak posebnih zakona, koji, pretežito u području državnih i javnih službi ali i u gospodarstvu, detaljnije uređuju rad u radnom odnosu. Rad u radnom odnosu uređen je i profesionalnim izvorima kao što su ugovor o radu, pravilnici o radu, kolektivni ugovor te sporazum radničkog vijeća s poslodavcem. I u koncepciji rada u radnom odnosu predviđene su određene varijacije radnog odnosa, pa tako rad u radnom odnosu može biti ugovoran, kakav je u gospodarstvu, ili statusan, kakav je u državnoj upravi; prema vremenu trajanja razlikuje se rad na neodređeno i na određeno vrijeme; a prema radnom vremenu može se obavljati na puno, nepuno i skraćeno radno vrijeme. S obzirom na stalnost, rad u radnom odnosu može biti redovit i privremen (koji može biti i povremen) te se može ostvarivati i kao sezonski rad. Mjesto rada može biti kod poslodavca, na izdvojenom mjestu rada ili radnik može biti poslan na rad u inozemstvo. I, na kraju, u pogledu subjekata rad u radnom odnosu može biti rad radnika, rad članova uprave ili upravnih odbora te rad rukovodnih radnika.

Navedene različitosti promišljene su i provedene upravo radi praktičnog omogućavanja da se jednom kategorijom rada, rada u radnom odnosu, što je moguće više zadovolji društvena potreba za radom. Društvo, a i zakonodavac, preferira rad u radnom odnosu, a to se opredjeljenje vidi i u odredbi članka 10. stavka 2. Zakona o radu, prema kojoj "Ako poslodavac s radnikom sklopi ugovor za obavljanje posla koji s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako

[28] Franičević, Vojmir, Puljiz, Vlado, op.cit., str. 284

poslodavac ne dokaže suprotno"[29].

4.3. Ugovor o djelu

Između ugovora o djelu i ugovora o radu postoje bitne razlike. Mogućnost zaključivanja ugovora o djelu kao građansko-pravnog obveznog ugovora stranaka propisana je odredbama Zakona o obveznim odnosima[30].

Osnovna obilježja ugovora o djelu možemo reći da su:

- izvođač radi za naručitelja samostalno i neovisno o naručitelju djela,
- izvođač u pravilu nema fiksno određeno radno vrijeme, nego prema svojoj organizaciji obavlja poslove,
- izvođač posao obavlja osobno, najčešće ga može povjeriti i trećim osobama, ali sam odgovara za kvalitetu djela
- za obavljeni posao izvođač prima naknadu najčešće po obavljenom poslu, odnosno po predaju djela,
- izvođač posao obavlja u prostoru kojeg sam odredi.

Za rad po ugovoru o djelu nije bitno da li je ta osoba u radnom odnosu, nezaposlena ili umirovljenik, već da li se radi o poslovima za koje se prema obilježjima rada, mora sklopiti ugovor o radu. Poslodavac će moći za obavljanje određenog posla, kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl. sa izvođačem - fizičkom osobom sklopiti ugovor o djelu samo onda kada se obavljanjem takvog rada ne izvršava sadržaj radnog odnosa tj. kada se ne radi o poslovima koji s

[29] Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu, 18.12.2015
[30] Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/75/Zakon-o-obveznim-odnosima, 18.12.2015.

obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca imaju obilježja poslova za koji se zasniva radni odnos.

Ako bi poslodavac sa radnikom sklopio neki drugi ugovor (osim ugovora o radu) za obavljanje posla koji s obzirom na izloženo i s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca ima obilježje posla za koji se zasniva radni odnos, sukladno odredbi članka 8. stavka 2. ZOR-a, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno.[31]

Naime, Zakon o obveznim odnosima kaže da se ugovorom o djelu izvođač obvezuje obaviti određeni posao, kao što je izrada ili popravak neke stvari, izvršenje kakva fizičkog ili umnog rada i sl., a naručitelj se obvezuje platiti mu za to naknadu. Znači ugovor o djelu nije dio "radnopravne" problematike, već je isti čisti ugovorni odnos građanskog prava. Ugovor o djelu je dokument koji uređuje odnos između naručitelja i izvršitelja određenog posla, a po završetku dogovorenog posla i ispunjenju ugovorenih obveza naručitelj i izvršitelj nemaju daljnjih međusobnih obveza.

Kao što je već spomenuto, kod ugovora o djelu izvođač radi samostalno (i u poreznom smislu rad temeljem ugovora o djelu smatra se dohotkom od samostalnog rada) i neovisno od poslodavca, radi za svoj račun i na svoj rizik te često sa svojim resursima, sam određuje radno vrijeme te čak može obavljanje djela povjeriti drugoj osobi jer sam odgovara za kvalitetu djela po načelima građanskog prava (za nedostatke djela, za odstupanje od ugovornih odredbi itd.). Znači možemo zaključiti da je predmet ugovora o djelu jednokratan posao pri čemu je ključno postizanje određenog rezultata odnosno djela, a ne samo vrijeme rada.

Na temelju ugovora o djelu 2014. godine 31,4% poslodavaca angažiralo je 52.875 osoba, ili 16,2% u odnosu na broj zaposlenih ugovorom o radu u navedenom razdoblju. Ova praksa bila je učestalija u ostalim oblicima vlasništva (57,6%) i državnom ili javnom sektoru gdje je 52,5% poslodavaca koristilo ugovore o djelu,

[31] Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, http://www.radno-pravo.hr/misljenja-det.cfm?id=30, 08.01.2016.

dok je u privatnom sektoru ovaj oblik angažmana korišten od strane 18,2% poslodavaca, najčešće od strane velikih (37,7%) i srednjih (31,6%) poduzeća. Sukladno tome po broju osoba angažiranih ugovorom o djelu dominirali su poslodavci u djelatnosti obrazovanja (15.075 osoba) i poljoprivrede, šumarstva i ribarstva (5.248 osoba).[32]

4.4. Ugovor o autorskom djelu

Člankom 5. Zakona o autorskom pravu i srodnim pravima propisano je što se sve smatra autorskim djelom. Tim zakonom te u toj odredbi navodi se da je autorsko djelo originalna intelektualna tvorevina iz književnoga, znanstvenog i umjetničkog područja koja ima individualni karakter, bez obzira na način i oblik izražavanja, vrstu, vrijednost ili namjenu ako navedenim Zakonom nije drukčije određeno.

Autorska djela jesu osobito:[33]

- jezična djela (pisana djela, govorna djela, računalni programi),
- glazbena djela, s riječima ili bez riječi,
- dramska i dramsko-glazbena djela,
- koreografska i pantomimska djela,
- djela likovne umjetnosti (s područja slikarstva, kiparstva i grafike), bez obzira na materijal od kojega su načinjena, te ostala djela likovnih umjetnosti,
- djela arhitekture,

[32] Vidi Tablicu 3.
[33] Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/106/Zakon-o-autorskom-pravu-i-srodnim-pravima, 08.01.2015.

- djela primijenjenih umjetnosti i industrijskog dizajna,
- fotografska djela i djela proizvedena postupkom sličnim fotografskom,
- audiovizualna djela (kinematografska djela i djela stvorena na način sličan kinematografskom stvaranju),
- kartografska djela,
- prikazi znanstvene ili tehničke prirode kao što su crteži, planovi skice, tablice i dr.

Prijevodi, prilagodbe, glazbene obrade i druge prerade autorskog djela, koje su originalne intelektualne tvorevine individualnog karaktera, zaštićene su kao samostalna autorska djela.

Što se tiče oporezivanja isplata autorskog honorara je dosta povoljna jer podliježe plaćanju samo poreza na dohodak od 25% i eventualnog prireza. Obvezni doprinosi se ne obračunavaju. Također, kod izračuna iznosa poreza na dohodak paušalno su priznati izdaci u iznosu 25%.[34]

Prema posljednjoj Anketi poslodavaca (2015.) Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, zapošljavanje na temelju autorskih ugovora realiziralo je 13,2% poslodavaca s ukupno 46.862 angažirane osobe, ili 14,3% u odnosu na broj zaposlenih ugovorom o radu u navedenom razdoblju. Takav oblik angažmana bio je najprisutniji kod velikih poslodavaca (18,0%) i poslodavaca iz ostalih oblika vlasništva (25,6%), uglavnom u djelatnostima umjetnosti, zabave i rekreacije (14.542 osoba), obrazovanja (8.327 osoba), informacija i komunikacija (5.257 osoba) i ostalim uslužnim djelatnostima (5.251 osoba).[35]

[34] Poslovni savjetnik, centralni poslovni portal, http://www.poslovni-savjetnik.com/node/16355, 17.01.2016.
[35] Vidi Tablicu 3.

Tablica 3. Udio poslodavaca koji su tijekom 2014. godine zaposlili jednog ili više radnika na temelju drugih oblika rada (%)

	Ne temelju ugovora o djelu	Na temelju autorskog ugovora	Na temelju studentskog ili učeničkog servisa
UKUPNO	**31,4**	**13,2**	**22,2**
Sektor vlasništva			
Privatno	18,2	8,2	24,8
Državno/javno	52,5	20,7	17,4
Ostalo	57,6	25,6	21,0
Veličina poslodavca (privatni sektor)			
Mikro - do 9 zaposlenih obrt	7,4	1,5	10,7
Mikro - do 9 zaposlenih	14,4	7,0	18,7
Mali poslodavac - 10 do 49 zaposlenih	19,2	9,6	26,4
Srednji poslodavac - 50 do 249 zaposlenih	31,6	14,7	40,5
Veliki poslodavac - od 250 zaposlenih	39,7	18,0	63,0

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Anketa_poslodavaca_2015_HZZ.pdf, 18.12.2015.

4.5. Studentski i učenički ugovori

Posredovanje pri povremenom ili privremenom zapošljavanju redovitih studenata regulirano je Pravilnikom o posredovanju pri zapošljavanju redovitih studenata. Posredovanje obavljaju pravne osobe čija djelatnost osigurava cjelovitost i odgovarajući standard sustava visoke naobrazbe, doprinosi snalaženju studenata na tržištu rada pronalaženjem poslodavaca i sigurnosti naplate.

Posredovanje u zapošljavanju redovitih studenata pri hrvatskim sveučilištima obavljaju posebne ustrojbene jedinice studentskih centara, studentski servisi. Posredovanjem se, u smislu navedenog Pravilnika, smatra vođenje očevidnika članova i obavljenih posredovanja, obrada tržišta studentskog rada, obračun i naplata studentske zarade od poslodavca u korist studenta, propisanog doprinosa, naknade za posredovanje te isplata punog iznosa zarade studentu, bez naknade.

Posrednici mogu posredovati pri zapošljavanju samo za studente koji imaju status redovitog studenta. Redovitim studentima smatraju se oni studenti koji studiraju na preddiplomskim ili diplomskim studijima, prema programu koji se temelji na punoj nastavnoj satnici, čiji se trošak redovitog studija, dijelom ili u cijelosti financira iz državnog proračuna. Iznimno, posrednici mogu posredovati u zapošljavanju kandidata koji su u postupku upisa na studij i za osobe koje su završile studij, ali najdulje tri mjeseca od završetka srednje škole odnosno studija.[36]

Posrednici imaju pravo i dužnost zastupati studenta u potraživanju zarade za obavljeni posao. Nakon što poslodavac valjano potvrdi obavljanje posla, posrednik odgovara za poslodavčeve obveze prema studentu. Posrednik ima i dužnost dobit ostvarenu posredovanjem, koristiti u svrhu razvoja i poboljšanja svoje djelatnosti, vezane za unapređenje životnog i radnog standarda studenata.

Pri zapošljavanju redovitih studenata zaključuje se određena vrsta Ugovora o djelu redovitog studenta, kojeg posrednik, studentski servis uručuje studentu prije početka, tijekom ili nakon obavljenog posla, a on mora sadržavati:

- ime i prezime redovitog studenta,
- JMBG/OIB,
- broj članske isprave,

[36]Narodne novine, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1996_02_16_256.html, 17.01.2016.

- puni naziv i sjedište poslodavca.

U ugovoru su predviđene rubrike za vrstu posla, broj radnih sati, cijenu i iznos zarade te ovjeru i potpis poslodavca i potpis studenta.

Naime, Pravilnik ne propisuje koliko ugovora redoviti student može sklopiti tijekom školske godine, pa tako članovi student servisa mogu tijekom godine podizati neograničen broj ugovora ovisno o potrebi.

Ugovor, preuzet od nadležnog studentskog servisa, redoviti student uručuje poslodavcu. Poslodavac je dužan popuniti obrazac ugovora te ga ovjeriti najkasnije u roku od 15 dana nakon obavljenog posla, odnosno nakon što mu student/ica po obavljenom poslu dostavi ugovor[37]. Ovjereni i ispunjeni ugovor poslodavac treba dostaviti nadležnom studentskom servisu. Ugovor ovjeren od poslodavca vjerodostojna je isprava posredniku za obračun i naplatu zarade za obavljeni posao u korist studenta, doprinosa za slučaj ozljede na radu i naknade za posredovanje u svoju korist. Studentski servis ispostavlja račun poslodavcu za obavljenu uslugu posredovanja i ujedno studentu dostavlja naknadu za obavljeni posao.

Iz Tablice 3 vidljivo je da je zapošljavanje studenata ili učenika putem studentskih odnosno učeničkih ugovora ostvarilo 22,2% poslodavaca s ukupno 66.624 tako angažirane osobe, ili 20,5% u odnosu na broj zaposlenih ugovorom o radu u navedenom razdoblju. Ovaj oblik angažmana najviše koriste veliki poslodavci (63,0%) te privatni sektor vlasništva (24,8%). Najčešće su učenike i studente zapošljavali poslodavci u djelatnosti pružanja smještaja, pripreme i usluživanja hrane (13.779 osoba), trgovini na veliko i malo (13.042 osoba) prerađivačkoj industriji (7.189 osoba) te informacijama i komunikacijama (6.407 osoba).

[37]Narodne novine, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1996_02_16_256.html, 17.01.2016.

4.6. Stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa

Poslodavac može nakon završetka školovanja fizičke osobe istu primiti na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa po Zakonu o radu (uvjet za obavljanje poslova je stručni ispit ili radno iskustvo po zakonu), ili po Zakonu o poticanju zapošljavanja (neovisno o tome je li stručni ispit ili radno iskustvo zakonom ili drugim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja). U oba slučaja mora se sklopiti ugovor o stručnom osposobljavanju za rad u pisanom obliku, a sklapa se za puno ili nepuno radno vrijeme.[38] Ako koristi njihov rad poslodavac je dužan voditi posebne evidencije (na papiru ili u elektroničkom obliku) o osobama koje se kod njega nalaze na stručnom osposobljavanju za rad, a istu čuva najmanje 3 godine od dana prestanka njihovoga rada.

Cilj mjere je nezaposlenim osobama bez radnog iskustva u zanimanju za koje su završile školovanje osigurati ili barem olakšati ulazak na tržište rada. Ako nije drugačije propisano, na osobu koja se stručno osposobljava za rad primjenjuju se odredbe o radnim odnosima iz Zakona o radu, osim odredbi o sklapanju ugovora o radu (jer se ne zasniva radni odnos), plaći i naknadi plaće (jer se ne isplaćuje plaća ni naknada plaće), prestanku ugovora o radu (jer isti nije ni sklopljen). Ovu osobu treba obvezno osigurati na mirovinsko i zdravstveno osiguranje.

Razdoblje stručnog osposobljavanja za rad može trajati najduže godinu dana po Zakonu o radu, a po Zakonu o poticanju zapošljavanja može trajati do 12 mjeseci za osobe koje su završile preddiplomski, diplomski ili integrirani preddiplomski i diplomski sveučilišni studij, odnosno preddiplomski ili specijalistički diplomski stručni studij ili 36 mjeseci za osobe u obrtničkim zanimanjima u vezanom obrtu i zanimanjima u kojima je obavljanje poslova uvjetovano članstvom u strukovnim udrugama osnovanim sukladno posebnom propisu. Prema posljednjoj Anketi poslodavaca (2015.) Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog

[38] Narodne novine, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2012_05_57_1410.html. 17.01.2015.

odnosa realizirano je kod 34,0% poslodavaca, s tim da je i ovdje u vodstvu državni sektor s 62,8%, a gledano po veličini privatnih poslodavaca, najčešće je korištena kod malih (19,0%) i srednjih (18,7%).[39]

Tablica 4. Udio poslodavaca koji su primali učenika ili studenata na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u 2014. godini, prikaz prema veličini i sektoru vlasništva poslodavca (%)

	Stručno osposobljavnje bez zasnivanja radnog odnosa
UKUPNO	**34**
Sektor vlasništva	
Privatno	17,2
Državno/javno	62,8
Ostalo	27,8
Veličina poslodavca (privatni sektor)	
Mikro - do 9 zaposlenih obrt	15,0
Mikro - do 9 zaposlenih	17,5
Mali poslodavac - 10 do 49 zaposlenih	19,0
Srednji poslodavac - 50 do 249 zaposlenih	18,7
Veliki poslodavac - od 250 zaposlenih	13,4

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Anketa_poslodavaca_2015_HZZ.pdf, 18.12.2015.

4.7. Volontiranje

Volonterstvo i volontiranje definirani su na različite načine i imaju različite dimenzije, ali se može slobodno reći kako je u svojoj najširoj definiciji volonterski rad neplaćeno, nekarijerističko, neprofitno, slobodno izabrano djelovanje koje se javlja u različitim oblicima. Postoji mnogo definicija pojma volonterstva i volontera, no manje -

[39] Vidi Tablica 4.

više sve definicije se svode na isti zaključak: volonter je svaka osoba koja samostalno ili u nekoj grupi svoljevoljno daje svoje vrijeme, sposobnosti i znanja sa ciljem ostvarivanja određenih zajedničkih ciljeva neke organizacije, a da mu motiv nije stjecanje dobiti već dobrobit pojedinca odnosno zajednice. Sam pojam volonter izvodi se iz lat. riječi *voluntarius*, što znači dobrovoljan pa je jasno da je dobrovoljnost ključna riječ kad govorimo o volonterstvu.

Tradicionalno poimanje volontiranja temeljilo se na dobrovoljnim aktivnostima pomaganja susjedima i prijateljima ili pomaganju zajednici u nekim izvanrednim situacijama kao što su ratovi ili prirodne katastrofe. Danas je o volonterstvu teško govoriti bez razumijevanja značenja i koncepta filantropije. Definicija Oxfordskog rječnika opisuje filantropiju kao "poticaj na dobrotvornu akciju", oprečnu egoizmu. Suvremena definicija organizirane filantropije podrazumijeva aktivne pojedince i grupe koji u organiziranim i poticajnim okolnostima na različite načine promoviraju i unaprjeđuju rad za opće dobro.[40] Možemo reći da se organizirana filantropija manifestira kroz darivanje novca i drugih materijalnih dobara u dobrotvorne svrhe, ali i ulaganjem u zajednicu na promišljen i organiziran način kroz zaklade i druge oblike neprofitnih organizacija i institucija. Osim materijalnog pomaganja ili ulaganja, sve više je prisutan i koncept darivanja ili ulaganja osobnog vremena, znanja i vještina kroz različite oblike volonterskog angažmana.

Definicija volonterstva koju je prihvatila Republika Hrvatska kaže: "Volontiranjem se, u smislu ovoga Zakona, smatra dobrovoljno ulaganje osobnog vremena, truda, znanja i vještina kojima se obavljaju usluge ili aktivnosti za dobrobit druge osobe ili za opću dobrobit, a obavljaju ih osobe na način predviđen ovim Zakonom, bez postojanja uvjeta isplate novčane nagrade ili potraživanja druge imovinske koristi za obavljeno volontiranje, ako ovim Zakonom nije drukčije određeno"[41].

[40] Volontiram Hrvatska!, Portal u volonterstvo i svijet volontiranja, http://www.volontiram.info/o-volonterstvu, 20.01.2016
[41] Narodne novine, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/298299.html, 20.01.2016.

Opća deklaracija o volonterstvu kaže: "Volonterstvo (ili dobrovoljni/dragovoljni rad) je jedan od kamena temeljaca civilnoga društva, jer oživljava najplemenitija stremljenja čovječanstva, zauzimanje za mir, slobodu, mogućnost izbora, sigurnost i pravičnost za sve ljude"[42]. Iz volje i želje za volontiranjem i alturizmom proizlaze mnoge neprofitne organizacije koje kroz neki formalni organizacijski oblik dozvoljavaju volonterima da efikasnije ostvaruju svoje ciljeve i da se brže i lakše uključi veći broj ljudi sa ciljem davanja podrške razvoju ili očuvanju zajednice u bilo kojem vidu.

U Hrvatskoj se u posljednjih nekoliko godina razvijaju novi pristupi organiziranom volontiranju. Uglavnom se volonterske aktivnosti provode kroz organizacije civilnog društva i ustanove zdravstvene i socijalne skrbi koje na ovaj način podižu kvantitetu i kvalitetu svojih aktivnosti i usluga. U novije vrijeme ipak vidljivi su neki napori Vlade Republike Hrvatske u promociji volonterstva.

Oni se mogu prepoznati u osnivanju prvog Nacionalnog odbora za razvoj volonterstva (koje je u ono vrijeme bilo radno tijelo Savjeta za razvoj civilnog društva pri Uredu Vlade Republike Hrvatske za udruge čije su temeljne aktivnosti definirane Zakonom o volonterstvu). Taj je odbor u prvom sastavu još 2001. godine započeo s izradom nacrta prijedloga Zakona o volonterstvu, a zatim intenzivno, u nešto manjem sastavu nastavio s istim radom tijekom 2003. godine. Zakon o Volonterstvu u Hrvatskoj (čiji je nositelj Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti) usvojen je 18. svibnja 2007. godine te predstavlja znatan pomak u pozitivnom smjeru pri promociji volonterstva jer mu se time daje poseban značaj.[43]

No, kultura volontiranja u Hrvatskoj i dalje bitno zaostaje za razvijenim zemljama. Građani su iznimno pasivni, a od strane institucija ne postoji sustavno

[42]Opća deklaracija o volonterstvu, http://www.lori.hr/lori/volontiranje/opca-deklaracija-o-volonterstvu, 20.01.2016

[43] Ćulum, Bojana, *Zašto i kako vrednovati volontiranje: Analiza modela institucionalnog priznavanja volontiranja kao preduvjeta za dugoročni razvoj kulture volontiranja i ostvarivanja prednosti u korištenju usluga ili kod zapošljavanja*, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, 2008., Zagreb, str. 10

praćenje i vrednovanje volonterskog rada, niti analize ekonomske vrijednosti volontiranja. Jedini stvarni napori u razvijanju svijesti o volonterstvu javljaju se u okviru civilnog društva, volonterskih centara i sl.

Neki od tih centara proveli su istraživanja, a rezultati svih istraživanja su više manje isti: načelno postoji pozitivni stav hrvatskih građana o volontiranju, ali se ljudi ne uključuju.[44] Ako bi se uspoređivali sa ostalim zemljama, gledajući po tome tko je probao volontirati, prosjek bi bio prilično zadovoljavajući – no ako se gleda po učestalosti volontiranja, Hrvati znatno zaostaju za razvijenim zemljama. Volontira se jednokratno i nerijetko nikad više, dok recimo u Velikoj Britaniji volonter prosječno odradi nekoliko sati tjedno (u Hrvatskoj je prosjek jednom do dva puta godišnje, najčešće putem organizacija cilivnog društva). No ipak, broj neprofitnih organizacija raste iz godine u godinu.

4.7.1. Ugovor o volontiranju

Ugovor o volontiranju sklapaju volonter i organizator volontiranja, kako bi regulirali međusobna prava i obveze te ostale bitne aspekte svojeg odnosa te se sklapa na početku volonterskog angažmana. Prije potpisivanja ugovora organizatoru volontiranja se preporuča upoznati volontera sa svim elementima ugovora kako bi se potpuno razjasnili uvjeti volontiranja.

Zakon predviđa mogućnost sklapanja ugovora u dva oblika - usmenom i pisanom. Člankom 26. propisane su okolnosti u kojima je pisani oblik ugovora nužan, a radi se o sljedećim situacijama[45]:

- volontiranje povezano s povećanim rizicima za život i zdravlje volontera,

[44] Ledić, Jasminka, *Zašto (ne) volontiramo?: stavovi javnosti o volonterstvu*, Academy for educational development, Zagreb, 2007.
[45] Narodne novine, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/298299.html, 20.01.2016.

- volontiranje stranih državljana u Republici Hrvatskoj,
- volontiranje državljana Republike Hrvatske u inozemstvu ako ih organiziraju ili suorganiziraju organizatori volontiranja sa sjedištem u Republici Hrvatskoj,
- dugotrajno volontiranje (ono koje volonter obavlja najmanje 20 sati tjedno, najmanje tri mjeseca bez prekida),
- kad su organizatori volontiranja vjerska zajednica, javna ustanova, turistička zajednica, državna tijela i tijela jedinica lokalne i područne (regionalne) samouprave,
- volontiranje koje uključuje rad s ranjivim skupinama (s djecom, osobama s invaliditetom, osobama s teškoćama u razvoju, starim i nemoćnim osobama, bolesnim osobama ili osobama koje su potpuno ili djelomice lišene poslovne sposobnosti),
- kad volonterka ili volonter to zahtijeva,
- u drugim slučajevima određenima Zakonom o volonterstvu.

Kako bi pisani ugovor bio valjan organizator volontiranja mora pripaziti da u njega unese sve bitne sastojke propisane Zakonom. Oni su navedeni u članku 27., a obuhvaćaju podatke o[46]:

- ugovornim stranama te njihovu prebivalištu, odnosno sjedištu,
- mjestu volontiranja i vremenu trajanja volontiranja,
- volonterskim aktivnostima ili uslugama koje će obavljati,

[46] Narodne novine, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/298299.html, 20.01.2016.

- specifičnim pravima i obvezama volontera,
- edukaciji za volontiranje,
- osobnoj sigurnosti tijekom volontiranja pri dolasku na mjesto volontiranja i povratku s mjesta volontiranja, kao i za vrijeme edukacije
- troškovima vezanima za volontiranje i načinu njihove naknade,
- načinu osiguravanja ugovorenih prava volontera,
- obliku prestanka ugovora o volontiranju.

Ugovor o volontiranju uz navedeno treba sadržavati i izjavu volontera da ne postoje okolnosti koje ga onemogućuju ili bitno ometaju u obavljanju aktivnosti iz ugovora ili koje ugrožavaju život i zdravlje osoba s kojima tijekom volontiranja dolazi u kontakt. U slučaju da se volonterska aktivnost obavlja u izravnom kontaktu s nekom od ranjivih društvenih skupina ugovoru je potrebno priložiti i dodatne podatke o volonteru. Radi se o izvatku iz kaznene odnosno prekršajne evidencije.

Izvadak iz kaznene evidencije služi kao dokaz da volonter nije počinio kazneno djelo protiv života i tijela, protiv spolne slobode i spolnog ćudoređa te protiv braka, obitelji i mladeži. Isto tako izvadak iz kaznene evidencije jamstvo je da protiv volontera ne traje sigurnosna mjera obveznog psihijatrijskog liječenja ili liječenja od ovisnosti odnosno mjera zabrane obavljanja zvanja, djelatnosti ili dužnosti u vezi s volontiranjem koje želi obavljati. Izvadak iz prekršajne evidencije dokaz je da volonteru nije izrečena prekršajnopravna sankcija propisana Zakonom o zaštiti od nasilja u obitelji. Činjenica da je volonter bio počinitelj navedenih djela predstavljala bi opasnost za korisnika koja je, ukoliko se radi o volontiranju s primjerice djetetom ili osobom s poteškoćama u razvoju, toliko velika da je zakonodavac odlučio kako pod takvim okolnostima neće dopustiti volontiranje. Ističemo da osobama s takvom kaznenom prošlošću volontiranje nije onemogućeno u potpunosti. Posve su slobodni uključiti se u

volonterske programe koji nisu namijenjeni ranjivim korisnicima, poput volontiranja u kulturi ili na zaštiti okoliša.

4.7.2. Vrste volontiranja

Različite interpretacije volonterstva dovele su do razvoja različitih oblika volontiranja, a budući ih ima puno, ovdje će se nastojati navesti te ukratko objasniti i osnovni oblici volontiranja, bilo oni definirani zakonom ili oni koji postoje u praksi.

Formalno i neformalno volontiranje

Neformalnim volontiranjem može se smatrati svaki oblik uzajamne pomoći pojedinca pojedincu ili većem broju ljudi ili dobrovoljan rad u nekom području nevezano za ljude, odnosno bilo kakav vid privatne volonterske inicijative ili inicijative skupine ljudi. "Formalno je volontiranje organizirano u okviru organizacija civilnog društva ili institucija, te ima određenu strukturu, ciljeve, vrijeme trajanja, vrste aktivnosti te očekivane rezultate."[47]

Kratkoročno i dugoročno volontiranje

Kratkoročnim volontiranjem smatra se sudjelovanje u volonterskim aktivnostima u nekom kraćem periodu, do tri mjeseca. U kratkoročno volontiranje spada i tzv. ad hoc volontiranje koje predstavlja jednokratne volonterske akcije u koje se volonteri uključuju s određenim ciljem, pretežito kad se javlja potreba za nekom većom akcijom i većim brojem ljudi (npr. čišćenje neke šume, morskih plaža, pomoć pri realizaciji nekog događaja itd.), a mogu potrajati nekoliko dana. Zakonom o volonterstvu dugoročno volontiranje je definirano kao ono koje volonterka i/ili volonter obavljaju najmanje 20 sati tjedno, najmanje tri mjeseca bez prekida. Volonteri dobivaju priliku biti bolje upoznati sa radom organizacije te za organizaciju imaju puno veći

[47] Begić, Hrvojka, *O volontiranju i volonterima/kama*, Volonterski centar Zagreb, Zagreb, str. 16

značaj jer vrše određene funkcije i zadatke kroz duže vrijeme te ih je teže zamijeniti.

Volontiranje u institucijama i volontiranje u udrugama

Volontirati se može u raznim institucijama gdje su volonteri, uz stalno zaposlene djelatnike, potpora osnovnoj djelatnosti institucije, a svojom kreativnošću i motiviranošću bez ikakvog interesa doprinose ispunjavanju ciljeva tih institucija. U udrugama je volontiranje pak puno učestalije jer one najčešće i ovise isključivo o volonterima. Volonteri lakše pronalaze aktivnosti i pozicije u kojima bi mogli doprinijeti radu udruge te postoji puno više interesnih sfera koje udruge pokrivaju pa gotovo svaki pojedinac može pronaći neku udrugu čija bi ga djelatnost i osnovni razlog postojanja mogao motivirati da se aktivno uključi i sam doprinese ostvarenju njenih ciljeva.

4.7.3. Volontiranje u Istri

Ministarstvo socijalne politike i mladih krajem mjeseca svibnja 2015. godine objavilo je sažetak izvješća organizatora volontiranja za 2014. godinu[48] iz kojega su izvučeni podaci za cijelu Istru.

Izvještaj o uslugama i aktivnostima organizatora volontiranja podnijelo je 69 organizacija iz Istarske županije (od ukupno 1.032 organizatora iz cijele Republike Hrvatske, a što iznosi 6,6%). U Istarskoj županiji u 2014. godini evidentiran je rad 2.356 volontera koji su uložili ukupno 110.246 volonterskih sati (oko 60% više nego u 2013. godini).

Broj organizatora koji su ispunili godišnje Izvješće pri nadležnom ministarstvu u odnosu na prethodnu godinu porastao je za više od 50%, kako na

[48]Ministarstvo socijalne politike i mladih, http://www.mspm.hr/djelokrug_aktivnosti/udruge_humanitarna_pomoc_i_volonterstvo/volonterstvo/izvjesca_o_obavljenim_uslugama_ili_aktivnostima_organizatora_volontiranja_za_2014, 23.01.2016.

području cijele Hrvatske tako i u Istri. Potrebno je naglasiti da su ovi podaci, iako jedini službeni, tek dio ukupnog broja volonterskih sati i broja volontera koji u Istri sudjeluju u razvoju zajednice i pomaganju raznim korisnicima. Za potpuno točnu sliku i stanje potrebno je da svi organizatori koji imaju volontere ispune svoju zakonsku obvezu izvještavanja nadležnom tijelu. Neke procjene govore da su ovi podaci tek 20% stvarnog stanja i uloženog truda, rada i broja volontera u Istri.

5. NEFORMALNI OBLICI RADA I ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Pretjerana strogost, krutost, nefleksibilnost u pristupu rada uzrokuje nerazumijevanje i nesnalaženje te ne odgovara potrebama odnosa i vremenskog okruženja pa se i tako provođenje rada kroz radni odnos počinje izbjegavati. Uzrok takvu pristupu proizlazi iz preuzetoga mentalnog obrasca o radu, a također i iz negativnog odnosa prema poduzetništvu, kao i prema radu, što je oboje uvjetovano pristupom koji proizlazi iz bivših iskustava, ali i društvenim problemima. Kada je riječ o pravu na rad ne radi se o pravu na radno mjesto nego je riječ o pravu jednakih mogućnosti na radno mjesto odnosno o slobodi i jednakosti. A to su ujedno i temeljni postulati funkcioniranja pravne države. U takvim uvjetima kada je ponuda radne snage znatno veća od potreba stvara se plodno tlo za niz nezakonitosti, čime se ugrožava i pravo na rad. Osim toga, kao što je već navedeno, jedan od ključnih razloga za razvoj negativnih pojava koje ugrožavaju pravo na rad je u neučinkovitom pravnom sustavu. Kada se ta dva čimbenika poklope, nerazvijeno gospodarstvo i neučinkovito pravosuđe, dolazi do procvata sive ekonomije, a u sivoj ekonomiji posebno mjesto pripada radu na crno.

Kada je riječ o radu na crno odnosno, još popularno nazivano, sivom tržištu rada, radnike koji rade u radnom odnosu definiralo je kao radnike službenoga tržišta rada koji su vrlo zaštićeni dok su svi ostali gotovo bez ikakavih socijalnih jamstava i sigurnosti. Kasnije, s vremenom, nesigurnost se širi i na ostale radnike, i to bilo na način da se u njihove radne odnose ugrađuju neki elementi fleksibilizacije, vrlo često nezakonite ili upotrebljavajući neke druge pravne (neformalne) oblike kroz koje se rad može ostvarivati. Sve navedeno upućuje kako pretjerano uređenje rada u radnom odnosu u Republici Hrvatskoj, ali i globalno, dovodi do samonegacije, do neprovođenja, posljedice čega pogađaju ponajviše radnike, ali i poslodavce u određenim okolnostima, a što svakako na sustavnoj razini šteti ideji pravne države i vladavine prava.

5.1. Rad na crno

Pojam rad na crno, odnosno ilegalan rad, faktički rad, podrazumijeva rad koji osoba obavlja za poslodavca, a koji nije zasnovan na zakonit način, tj. zasnovan je bez pravne osnove i kao takav predstavlja nezakoniti radni odnos. Za razliku od rada na crno (faktičkog radnog odnosa) siva ekonomija je širi pojam i obuhvaća sve ekonomske aktivnosti koje su u suprotnosti s pozitivnim zakonskim propisima. OECD definira sivu ekonomiju kao legalnu neprijavljenu proizvodnju, dok Međunarodna organizacija rada (MOR) sivu ekonomiju promatra kao neformalni sektor koji je karakterističan za sve zemlje u razvoju i zemlje tranzicije te podrazumijeva vrlo male proizvodne, uslužne ili distributivne jedinice koje se nalaze u urbanim sredinama u zemljama u razvoju. Prema Zakonu o radu, radni odnos zasniva se ugovorom o radu, koji se sklapa u pisanom obliku ili ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan radniku prije početka rada uručiti pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru. Osobito je važna i odredba Zakona o radu koja obvezuje poslodavca da radniku uruči primjerak prijave na mirovinsko i zdravstveno osiguranje i to u roku od 15 dana od dana sklapanja ugovora o radu ili potvrde o sklopljenom ugovoru o radu. Također postoje i vrlo visoke kazne za kršenje ovih odredaba.

Radni odnos je i izraz volje radnika i poslodavca, a ako radni odnos nije zasnovan po propisu ili mimo volje radnika možemo govoriti o faktičkom radnom odnosu. Bitno je pri tome da radnik redovno i na normalan način izvršava sve svoje radne obveze. Radnik koji radi u faktičkom radnom odnosu trebao bi imati sva prava i obveze iz radnog odnosa, kao da ga je i legalno zasnovao jer odgovornost za propuste leži na poslodavcu. U praksi se često događa da je faktički radni odnos uspostavljen suglasnom voljom radnika i poslodavca, odnosno obje strane su suglasne da se radni odnos uspostavi na nezakonit način, odnosno na crno bez potpisivanja ugovora o radu s ciljem da se izbjegnu obveze društvenoj zajednici u obliku poreza i doprinosa. Na taj način obje strane ostvaruju nezakonito stečenu imovinsku korist ali na kratak rok jer u konačnici obje strane gube: radnik gubi pravo na mirovinsko i zdravstveno osiguranje,

poslodavac gubi jer se izlaže opasnosti plaćanja visokih kazni i ne može svoje aktivnosti planirati na toj osnovi na duže razdoblje.

Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava proglasilo je 2014. godinom borbe protiv "rada na crno".[49] Od onda ostvarene su brojne preventivne, kurativne i represivne aktivnosti. U suzbijanju rada na crno očekuje se još bolja suradnja svih, od socijalnih partnera do građana. Tako se sumnje u nezakonitost rada poslodavaca može prijaviti na besplatni broj telefona: 0800 49 49. Rad na crno nije samo rad bez ugovora, nego i rad iznad propisane satnice koji nije uopće ili nije odgovarajuće plaćen, ali i dobar dio rada koji se plaća minimalnom plaćom. Institut minimalne plaće sve se više zlorabi tako što se radniku isplaćuje "minimalac", a ostatak se daje "na ruke"; i takav način poslovanja ne predstavlja ništa drugo negoli rad na crno u kojem su oštećeni država, jer na dio dohotka nisu plaćeni porezi i doprinosi, te radnik kojemu taj iznos ne ulazi u mirovinsku osnovicu. Sagledavanjem šire slike svi su na gubitku u toj situaciji. Hrvatska je s udjelom od 28 posto druga po broju radnika na crno u Europskoj uniji. Prosjek u EU je 18 posto, a u zemljama poput Austrije i Nizozemske ispod 10 posto.

5.2. Korupcija

Riječ korupcija dolazi od latinske riječi corruptio (lat. *corruptio*- pokvarenost, kvarnost, izopačenost, razvrat, potkupljivanje, podmićivanje, potkupljene, podmićenje, kvarenje, truljenje, raspadanje, krivotvorenje (spisa, mjere, utega i sl.)).[50]

Korupcija predstavlja društveno neprihvatljivu pojavu koja izravno ugrožava ljudska prava, razara moral te ugrožava stabilnost i gospodarski napredak države. Osim što je u suprotnosti s pozitivnim zakonskim propisima, ona predstavlja i devijaciju temeljnih društvenih načela. Stoga borba protiv korupcije predstavlja osnovni preduvjet

[49] Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/default.aspx?id=15586, 18.12.2015.
[50] Lana Korunić Križarić, Marijana Kolednjak, A. Petričević, Korupcija i suzbijanje korupcije u RH, *Tehnički glasnik,* Vol.5 No.1 Srpanj 2011., Osijek, str. 143 - 154

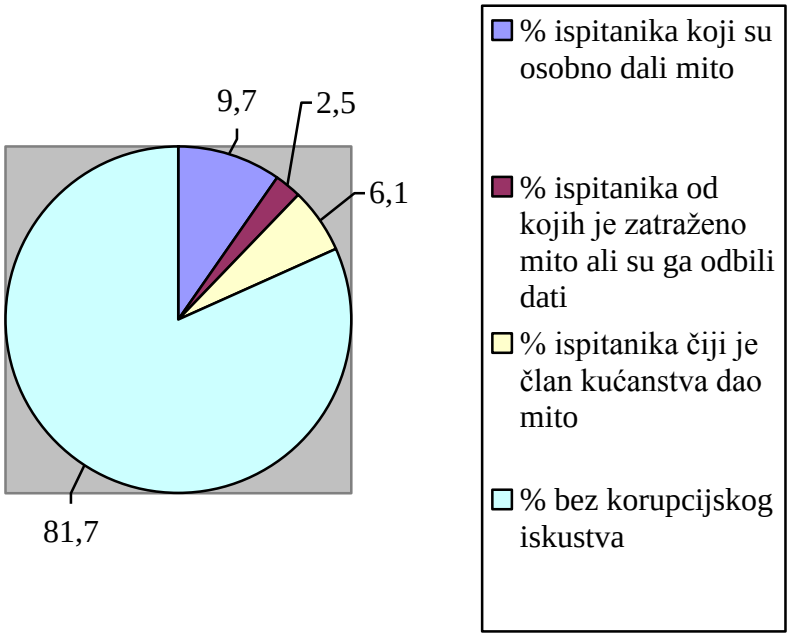
za razvoj otvorenog i demokratskog društva.[51] S gledišta ostvarivanja prava na rad ova pojava predstavlja jednu od najvećih prijetnji. Ona se očituje u zlouporabi (osobna ili skupna) društvenog položaja kako bi se temeljem moći u društvenoj hijerarhiji priskrbila nezakonita materijalna korist. Korupcija je nažalost prisutna na svim razinama i u svim djelatnostima, a osobito je štetna u javnim službama. Gotovo da je nemoguće izmjeriti rasprostranjenost korupcije, jer je također teško dokaziva. Posebno je izražena u nerazvijenim gospodarstvima, a prisutna je u svim segmentima ostvarivanja prava na rad (od zasnivanja radnog odnosa pa do prestanka radnog odnosa). Korupcija je rezultat niskog stupnja pravne i političke svijesti. Nema recepta, niti jedinstvenog načina kojim se može suzbiti korupcija, a sasvim je izvjesno da se ona do kraja ni ne može iskorijeniti. U praksi se često ističu zahtjevi za borbom protiv korupcije no takvi militaristički zahtjevi neće polučiti očekivane rezultate budući da i sam pojam "borbe" asocira na sukob s neprijateljem. Budući da u slučaju korupcije nemamo jasno definiranog "neprijatelja", pravilnije je govoriti o suzbijanju korupcije. Korupcija je nastala kao proces, ona nije nastala preko noći, već se postupno razvijala, obilato koristeći nefunkcioniranje kontrolno - zaštitnog sustava u društvu. Dakle, na isti način kako je nastala - kao proces, tako će se morati i suzbijati – kao proces za što će naravno biti potrebno neko dulje vrijeme. Na pravnoj državi je da učinkovitim djelovanjem institucija sprječava ovu negativnu pojavu što podrazumijeva prestanak tolerantnog odnosa društva u cjelini, a osobito onih bliskih vladajućim strukturama, prema ovoj pojavi. Također socijalizacijom osoba od djetinjstva, pa preko obrazovnog sustava potrebno je ukazivati na društvenu štetnost i protupravnost korupcije. Dakle, samo razvojem pravne i političke svijesti, te funkcioniranjem pravne države može se suzbijati korupcija.

Jedna od važnijih spoznaja jest da je značajan broj hrvatskih građana (510.000, ili 18,2 posto odrasle populacije u dobi od 18 do 64 godine) imalo posredno ili neposredno iskustvo s podmićivanjem u kontaktu s nekim javnim službenikom u promatranom razdoblju. Kako je prikazano na Slici 2, ta brojka predstavlja zbroj triju različitih skupina: postotak građana koji su javnom službeniku stvarno i dali novac,

[51] Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske, http://www.mup.hr/32.aspx, 18.12.2015.

poklon ili protuuslugu; postotak građana od kojih je neki javni službenik zatražio mito, ali su oni to odbili učiniti; te postotak građana čiji je član kućanstva dao mito javnom službeniku. Podaci predstavljeni u Slici 2, pokazuju da je korupcija još uvijek vrlo prisutna u životima mnogih građana Hrvatske. Istovremeno ohrabruje činjenica da značajan dio građana zna reći "ne" i odbiti dati mito kojeg zatraži djelatnik u javnom sektoru. Podaci pokazuju da na svaka četiri građana koji tijekom godine daju mito nekom javnom službeniku, dolazi jedan koji odbija udovoljiti takvom zahtjevu.

Slika 2. Posredno i neposredno iskustvo odraslih građana Hrvatske s podmićivanjem u posljednjih 12 mjeseci



Izvor: United Nations Office on Drugs and Crime, https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/statistics/corruption/Croatia_corruption_Report_2011_croatian.pdf, 18.12.2015.

Prema rezultatima istraživanja Transparency Internationala, nevladine organizacije čije je djelovanje usmjereno na suzbijanje korupcije i njenih posljedica na globalnoj razini, Hrvatska u 2013. godini zauzima 57. mjesto u usporedbi sa 180 zemalja svijeta uključenih u istraživanje, jer rezultat IPK (Indeks percepcije korupcije)

iznosi 4,8 (na ljestvici ocjena od 0/potpuna korupcija do 10/nema korupcije).[52]

Sljedeći korak na putu predstavlja nova, strukturno i metodološki proaktivno usmjerena Strategija suzbijanja korupcije za razdoblje od 2015. do 2020. godine. Dok je prethodna Strategija bila usmjerena na izgradnju institucionalnog i zakonskog okvira, uspostavu koordiniranih međuresornih radnih procesa te na suzbijanje i procesuiranje korupcije, nova Strategija je fokusirana na prevenciju korupcije kroz detekciju korupcijskih rizika i uklanjanje preostalih zakonodavnih i institucionalnih nedostataka. Sustavnim naporima u području prevencije korupciju treba učiniti najrizičnijim izborom. Strategija ujedno promovira integritet i transparentnost u radu državnih tijela i institucija, stavljajući naglasak na odgovornost osoba na javnim funkcijama. Strategija predstavlja participativni okvir za formuliranje antikorupcijskih mjera i praćenje njihova izvršenja.[53]

Strategija suzbijanja korupcije za razdoblje od 2015. do 2020. godine odražava bezuvjetnu političku opredijeljenost za borbu protiv korupcije i stvaranje sustavnih rješenja za učinkovito suzbijanje korupcije na svim razinama.

5.3. Mito

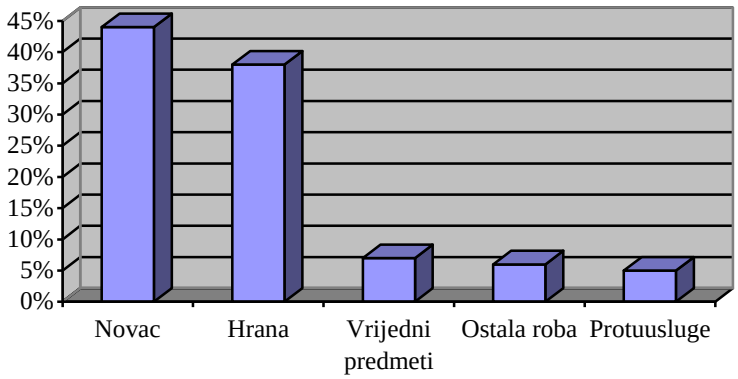
Radi se o pojavi usko povezanoj s korupcijom, odnosno možemo reći da je mito i najčešći oblik korupcije. Označava davanje novčanih ili drugih materijalnih sredstava kako bi se ostvarila određena korist, a svrha davanja mita je da primatelj učini neku radnju ili da djeluje prema očekivanjima davatelja. S gledišta prava na rad ona je najizraženija prilikom zasnivanja radnog odnosa, što bi značilo kupovanje radnog mjesta. Radno mjesto u državama s visokom stopom nezaposlenosti ima visoku cijenu i često se ne biraju sredstva kako bi se postigao cilj, a cijena radnog mjesta raste prema

[52] Kralj, Željko, Korupcija u policiji, *Policija i sigurnost*, Vol. 22 No.3/2013, Zagreb, Ožujak 2013, str. 363-372
[53] Narodne novine, http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_03_26_545.html, 18.12.2015.

kvaliteti i atraktivnosti istog. Ova pojava prisutna je u svim djelatnostima, pa čak i tamo gdje bi se najmanje trebalo očekivati kao npr. u pravosuđu. Također kao i kod korupcije ova pojava je nevidljiva i teško dokaziva.

U Hrvatskoj 44 posto mita isplaćuje se u novcu (Slika 3), dok se 38 posto daje u hrani i piću. Znatno niže na ljestvici nalaze se vrijedni predmeti (7 posto), ostala roba (6 posto) i protuusluge (5 posto). Za veliki dio slučajeva podmićivanja može se reći da predstavljaju oblik razmjene - bilo eksplicitne ili implicitne - između dviju strana, pri čemu i jedna i druga strana nešto daje i nešto dobiva zauzvrat. Međutim, mora se naglasiti da u glavnini slučajeva te dvije strane nisu u ravnopravnom položaju, budući da je jedna od njih obično u boljoj pregovaračkoj poziciji.

Slika 3. Vrste mita u Hrvatskoj



Izvor: United Nations Office on Drugs and Crime, https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/statistics/corruption/Croatia_corruption_Report_2011_croatian.pdf, 18.12.2015.

5.4. Nepotizam i kronizam

Nepotizam je posebna vrsta sukoba interesa, pojam kojim se označava

upotreba ovlasti i/ili položaja kako bi se ostvarila neka prednost za člana svoje obitelji, npr. popunjavanje radnih mjesta članovima vlastite obitelji. Kriterij stručnosti i sposobnosti kod zapošljavanja, davanja poslova ili dodjeljivanja nekih benificija ovdje nema nikakvu odlučujuću ulogu.

U politici je nepotizam, vrlo raširena pojava. U narodu se za nepotizam često može čuti da se koristi raširena izreka ruka ruku mije. Najčešći i najednostavniji primjer političkog nepotizma je zapošljavanje osoba u javnoj službi ili brzi napredak na visoke položaje, a da za to nemaju odgovarajuće kvalifikacije, ali imaju utjecajne roditelje, rođake i kumove. Dakle, nepotizam je pojava koja se isključivo pojavljuje uz pravo na rad, a podrazumijeva davanje prednosti odnosno favoriziranje neke osobe po obiteljskim (rođačkim) kriterijima.

U tzv. privatnom sektoru ne možemo govoriti o nepotizmu, jer je diskrecijsko pravo samog poslodavca tj. vlasnika tvrtke da zapošljava koga hoće, jer uostalom poslodavac snosi i rizik poslovanja. U tom smislu poznate su vrlo uspješne obiteljske tvrtke i obiteljska gospodarstva. Dakle, ova pojava odnosi se samo na javni sektor, kada neka osoba koristi svoj položaj i svoje ovlasti kako bi ostvarila neku prednost za člana svoje obitelji.

Nepotizmom ne možemo nazvati situaciju kada se zaposli rođaka koji ispunjava sve propisane uvijete i koji prođe propisanu proceduru kao i ostali kandidati, ali bitno je napomenuti da u takvim uvjetima procedura zahtjeva potpunu transparentnost. Jer, zabrana zapošljavanja rođaka u javnom sektoru bila bi u suprotnosti s pravom na rad i predstavljala bi diskriminaciju. Međutim, ukoliko se prednost daje mimo propisanih kriterija, a temeljem rođačkih kriterija, onda na djelu imamo pojavu koja u javnom sektoru uništava javni interes, a koju nazivamo nepotizam.

Kronizam je pojam koji označava dodjeljivanje poslova ili istaknutih položaja prijateljima, bez obzira na njihove kvalifikacije. Najizraženiji je pri zapošljavanju i postavljanju na funkcije.

ZAKLJUČAK

Rad predstavljaju sve one aktivnosti koje se mogu valorizirati na tržištu odnosno rad je mjerljiva kategorija, usmjerena proizvodnji i stvaranju koristi i upravo takav rad postaje predmetom proučavanja. Rad u ekonomskom smislu bio bi onaj rad koji ostvaruje ekonomsku korist; skup vještina, znanja, proizvodnih potencijala i sposobnosti koje radnici imaju i unose u proizvodni proces. Radno pravo je grana prava u kojoj se izučavaju radni odnosi. Predmet radnog prava predstavlja ukupnost pravnih pravila kojima se uređuju radni odnosi, zaštita osoba u radnim odnosima, te prava, obveze i odgovornosti sudionika radnog odnosa. Međutim, radni odnos odvija se u društvenom kontekstu stoga radno pravo obuhvaća i pravna pravila koja su u neposrednoj vezi s radom i radnim odnosima, kao i pravna pravila i mjere socijalne zaštite. Prema pozitivnom pravu radni odnos je dobrovoljan pravni odnos radnika i poslodavca, s pravima, obvezama i odgovornostima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom, ugovorom o radu ili drugim aktom. Standardni radni odnos označava društvenopravni odnos između poslodavca i radnika koji se temelji na njihovom sporazumu (eksplicitnom ili implicitnom, u pisanoj ili usmenoj formi), na temelju kojeg se radnik obvezuje osobno obavljati određeni rad prema uputama i nalozima poslodavca koji mu se zauzvrat obvezuje osigurati potrebna sredstva za rad, strojeve, materijal, alat, uvjete rada te isplatu naknade (plaću) za obavljeni rad, uz istovremeno poštivanje normi predviđenih zakonom, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu kojima je reguliran njihov međusobni odnos.

Za razliku od stihijske, nepovezane i neovisne pojave različitih pravnih oblika rada izvan radnog odnosa, kao izraza društvene potrebe nastale kroz povijest, razvoj rada u radnom odnosu društvena je konstrukcija čiji je nastanak povijesno odrediv. Dakle, slijedeći društveno-ekonomske procese industrijalizacije, a potom i mehanizacije i automatizacije, radni se odnos pojavljuje kao prikladan pravni obrazac za angažiranje

brojne radne snage za pretežito manualni rad u uvjetima industrijske, masovne, proizvodnje. Tu su radni odnosi, odnosno njihovo ugovorno pravno uređenje, bili vrlo ujednačeni i slijedili su jednostavne obrasce uređenja prava i obveza u međusobnom odnosu radnika i poslodavca te u tom tradicijskom pogledu radni odnos nije bio doktrinaran niti je njegovo postojanje zahtijevalo posebna znanstveno - stručna obrazloženja.

Kasnije dolazi do promjena: gospodarske su krize utjecale na umanjivanje stabilnosti rada u radnom odnosu i na sigurnost zaposlenja na dulji rok; pojavljivale su se potrebe da se rad obavlja kratkoročno ili srednjoročno, odatle rad na određeno vrijeme; redovitost proizvodnih potreba uvjetovala je pojavu stalnog sezonskog rada; osobni izbor ili dostupnost rada uvjetovali su pojavu rada s nepunim radnim vremenom, dok je zaštita određenih društvenih interesa zdravlja i sigurnosti na radu dovela do rada u skraćenom radnom vremenu.

Na fleksibilizaciju rada utjecalo je nekoliko društvenih procesa: u prvom redu globalizacija, tehnološka revolucija, tercijarizacija ekonomije te druge društvene promjene, među kojima i proces individualizacije. Globalizacija je središnji pojam našega doba. Ona je višedimenzionalan fenomen. U ekonomskom smislu, globalizacija podrazumijeva sve intenzivnije povezivanje svijeta u proizvodnji, razmjeni dobara i usluga, a posebno u financijskoj sferi. Promjene u svijetu rada, pa tako i fleksibilizacija, znatnim su dijelom proizišle i iz nove tehnološke revolucije, prije svega informacijsko - komunikacijske.

S obzirom na obvezno - pravnu povijesnu uvjetovanost ugovora o radu, možemo zaključiti da su obvezno - pravni oblici obavljanja rada prethodili pojavi obavljanja rada u radnom odnosu. Stoga, ugovor o radu postoji istodobno s obvezno - pravnim ugovorima koji obuhvaćaju činidbu rada, primjerice ugovor o djelu, ugovor o nalogu, ugovor o autorskom djelu, a njihova različita primjena uvjetovana je bitnim elementima rada u radnom odnosu koji je naplatan, osobno obavljan i podređen. Činjenica je da se zakonodavac u međuodnosu pravnih oblika rada u radnom odnosu i

izvan radnog odnosa odredio na način da je za slučaj ako poslodavac sklopi ugovor za obavljanje posla koji, s obzirom na narav i vrstu rada te ovlasti poslodavca, ima obilježja posla za koji se zasniva radni odnos, uveo pravnu pretpostavku da je s radnikom sklopljen ugovor o radu, osim ako poslodavac ne dokaže suprotno, čime je uvedena pravna prednost za rad u radnom odnosu.

Ugovori o radu na određeno vrijeme po svome nastanku prate ugovore o radu na neodređeno vrijeme, znači da se s povijesnog motrišta i jedni i drugi istodobno pojavljuju. Naime, postoje slučajevi kad se po prirodi stvari javlja potreba za sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme, jer postoje neki poslovi za koje je posve jasno da mogu trajati samo određeno vrijeme (npr. ako je potrebno zamijeniti privremeno nenazočnog radnika) i protekom toga vremena ili nastupom određenog događaja trebaju biti okončani. Razlike u normativnom obuhvatu te institucije između pojedinih pravnih sustava su znatne, i to kako s obzirom na slobodu zaključivanja tih ugovora, tako i u pogledu okolnosti njihova zasnivanja u uvjetima kad su detaljnije uređeni pravnim normama.

Zaključno, potrebno je istaknuti da postoje i drugi ugovori sa činidbom rada a koji nisu ugovor o radu i na koje se ne odnose pravila radnog prava. To su npr. ugovor o djelu, autorski ugovori, ugovor o nalogu, studentski ugovori (rad preko studentskog servisa), ugovori o volontiranju, stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa i sl. Riječ je u biti o ugovorima kojima se ne zasniva radni odnos te se isti razlikuju od ugovora o radu po bitnim elementima radnog odnosa. Radni odnos je kao nesamostalan rad u kojem radnik radi na sredstvima rada poslodavca, radi po njegovim uputama i nalozima, za njegov rad prema trećim osobama odgovara poslodavac, rad se obavlja prema propisanom radnom vremenu i u prostorijama poslodavca ili na izdvojenom radnom mjestu.

LITERATURA

Knjige

1. Begić, Hrvojka, *O volontiranju i volonterima/kama,* Zagreb: Volonterski centar Zagreb, 2001.
2. Čavrak, Vladimir, et al., *Gospodarstvo hrvatske,* Politička kultura, Zagreb, 2011., str. 127
3. Ćulum, Bojana, *Zašto i kako vrednovati volontiranje: Analiza modela institucionalnog priznavanja volontiranja kao preduvjeta za dugoročni razvoj kulture volontiranja i ostvarivanja prednosti u korištenju usluga ili kod zapošljavanja,* Zagreb: Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, 2008.
4. Franičević, Vojmir, Puljiz, Vlado, *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti,* Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, 2009.
5. Herman, Vilim, Ćupurdija, Milorad, *Osnove radnog prava,* Osijek: Pravni fakultet Osijek, 2011.
6. Ledić, Jasminka, *Zašto (ne) volontiramo?: stavovi javnosti o volonterstvu,* Zagreb: Academy for educational development, 2007.
7. Ravnić, Anton, *Osnove Radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog,* Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2004.
8. Vuković, Miro, Vuković, Đuro, *Znanost o izradi pravnih propisa,* Zagreb: Informator, 1997.

Časopisi:

1. Bilić, Andrija, Fleksibilni oblici rada i radno pravo, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci,* Vol. 30 No. 2 Prosinac 2009., str. 920 - 942
2. Kralj, Željko, Korupcija u policiji, *Policija i sigurnost*, Vol. 22 No.3/2013, Ožujak 2013, Zagreb, str. 363-372
3. Lana Korunić Križarić, Marijana Kolednjak, A. Petričević, Korupcija i suzbijanje korupcije u RH, *Tehnički glasnik*, Vol.5 No.1 Srpanj 2011., Osijek, str. 143 – 154

Internet stranice:

1. Agencija za investicije i konkurentnost, http://www.aik-invest.hr/investicijski-vodic/zaposljavanje/sadrzaj-ugovora-o-radu/, 04.01.2016.
2. Eurostat(lfsa_eppga) http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do, 08.01.2016.
3. Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/default.aspx?id=15586, 18.12.2015.
4. Hrtvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/UserDocsImages/Anketa_poslodavaca_2015_HZZ.pdf, 18.12.2015.
5. IUS-INFO,http://www.iusinfo.hr/DailyContent/Topical.aspx?id=20567, 04.01.2016.
6. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava, http://www.radno-pravo.hr/misljenja-det.cfm?id=30, 08.01.2016.
7. Ministarstvo socijalne politike i mladih,

http://www.mspm.hr/djelokrug_aktivnosti/udruge_humanitarna_pomoc_i_volonterstvo/volonterstvo/izvjesca_o_obavljenim_uslugama_ili_aktivnostima_organizatora_volontiranja_za_2014, 23.01.2016.

8. Ministarstvo unutarnjih poslova Republike Hrvatske, http://www.mup.hr/32.aspx, 18.12.2015.
9. Moj posao, http://www.moj-posao.net/Savjet/70362/Ugovori-o-radu-sadrzaj-ugovora-o-radu/9/, 04.01.2016.
10. Narodne novine,

    http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/1996_02_16_256.html , 17.01.2016.
11. Narodne novine,

    http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2012_05_57_1410.html ,17.01.2016.
12. Narodne novine,

    http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_03_26_545.html, 18.12.2015.
13. Narodne novine,

    http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/298299.html, 20.01.2016.
14. Opća deklaracija o volonterstvu, http://www.lori.hr/lori/volontiranje/opca-deklaracija-o-volonterstvu, 20.01.2016.
15. Organisation for Economic Co-operation and Development, http://stats.oecd.org/Index.aspx, 20.01.2016.
16. Poslovni savjetnik, centralni poslovni portal, http://www.poslovni-savjetnik.com/node/16355, 17.01.2016.
17. Središnji državni portal, https://gov.hr/moja-uprava/rad/radni-odnos/rad-na-odredjeno-i-neodredjeno-vrijeme/210, 04.01.2016.
18. Uhljeb.hr, http://www.uhljeb.info/kleptira/nepotizam/, 18.12.2015.
19. United Nations Office on Drugs and Crime,

https://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/statistics/corruption/Croatia_corruption_Report_2011_croatian.pdf, 18.12.2015.

20. Volontiram Hrvatska!, Portal u volonterstvo i svijet volontiranja, http://www.volontiram.info/o-volonterstvu, 20.01.2016.

Ostalo:

1. Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/106/Zakon-o-autorskom-pravu-i-srodnim-pravima, 08.01.2015.
2. Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/91/Zakon-o-mirovinskom-osiguranju, 08.01.2016.
3. Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/75/Zakon-o-obveznim-odnosima, 18.12.2015.
4. Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu, 18.12.2015.
5. Zakon.hr, http://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske, 18.12.2015.

PRILOZI

Popis tablica

Tablica 1. Udio zaposlenih s punim radnim vremenom i zaposlenih s nepunim radnim vremenom u ukupnom broju zaposlenih 29

Tablica 2. Osobe koje rade u nepunom radnom vremenu ili imaju dodatno zaposlenje, 2009. –2014. (% ukupne zaposlenosti) 31

Tablica 3. Udio poslodavaca koji su tijekom 2014. godine zaposlili jednog ili više radnika na temelju drugih oblika rada, % 42

Tablica 4. Udio poslodavaca koji su primali učenika ili studenata na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa u 2014. godini, prikaz prema veličini i sektoru vlasništva poslodavca,% 46

Popis slika

Slika 1. Struktura novoga zapošljavanja na temelju ugovora o radu u 2014. prema trajanju rada 25

Slika 2. Posredno i neposredno iskustvo odraslih građana Hrvatske s podmićivanjem u posljednjih 12 mjeseci 58

Slika 3. Vrste mita u Hrvatskoj 61

SAŽETAK

U radu se nastoje obuhvatiti pojavnosti rada te se pokušava doći do zaključka o smislenosti pravnog uređenja rada. Iako najveći broj radnika u razvijenim, industrijskim zemljama još uvijek radi u okviru stabilnog, tradicionalnog radnog odnosa, najčešće na neodređeno vrijeme, u zadnjem desetljeću sve veće značenje dobivaju različiti atipični oblici zapošljavanja. Oni su posljedica težnje poslodavaca za fleksibilnošću. Porast se posebice odnosi na oblike privremenog rada, među kojima važno mjesto ima ugovor o radu na određeno vrijeme, ali i drugi oblici rada poput ugovora o djelu, stručno osposobljavanje za rad van radnog odnosa i sl. U radu se nastojalo ukazati na značaj radnog odnosa, globalizacije ekonomije i pojave fleksibilizacije na tržištu rada. Objašnjen je sam pojam rada, njegova uloga na osjećaj financijske sigurnosti u ljudi, razlika između radnog prava i prava na rad kao i njihove osnovne determinante. Osobita pozornost posvećena je fleksibilnosti na tržištu rada, definiranju samog pojma, zatim promjenama izazvanim takvom situacijom, odnosno posljedicama u obliku atipičnih oblika zapošljavanja. Navedeni su, objašnjeni i definirani neki od osnovnih atipičnih oblika zapošljavanja.

Ključne riječi: rad, radni odnos, ugovor o radu, rad van ugovora o radu, fleksibilizacija, atipični oblici zapošljavanja.