

Nestandardni oblici zapošljavanja

Škopljanac, Dora

Master's thesis / Diplomski rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Split, Faculty of Maritime Studies / Sveučilište u Splitu, Pomorski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:164:437200>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-12-31**

Repository / Repozitorij:

[Repository - Faculty of Maritime Studies - Split -
Repository - Faculty of Maritime Studies Split for
permanent storage and preservation of digital
resources of the institution](#)



UNIVERSITY OF SPLIT



SVEUČILIŠTE U SPLITU

POMORSKI FAKULTET

DORA ŠKOPLJANAC

**NESTANDARDNI OBLICI
ZAPOŠLJAVANJA**

DIPLOMSKI RAD

SPLIT, 2023.

SVEUČILIŠTE U SPLITU
POMORSKI FAKULTET U SPLITU

STUDIJ: POMORSKI MENANDŽMENT

NESTANDARDNI OBLICI
ZAPOŠLJAVANJA

DIPLOMSKI RAD

MENTOR:

Izv. prof. dr. sc. Andrea Russo

STUDENT:

Dora Škopljanac

(MB: 0171278134)

SPLIT, 2023.

SAŽETAK

Pravo na rad zajamčeno je brojnim međunarodnim aktima, odnosno pravo na rad je koncept prema kojem ljudi imaju ljudsko pravo na rad ili na produktivno zaposlenje i ne bi ih se trebalo sprječavati u tome. Cilj diplomskog rada je objasniti nestandardne oblike rada kroz povijesni razvoj prava na rad kao temeljnog ljudskog prava, analizirati nestandardne oblike rada u kontekstu umjetne inteligencije, analizirati utjecaj umjetne inteligencije i njenu zastupljenost u nestandardnim oblicima rada te u konačnici utjecaj na mentalno zdravlje. Svrha rada je razumjeti kako nesigurnost na tržištu rada i nedostatak beneficija utječu na mentalno zdravlje ljudi te istražiti njihovu povezanost s rizicima poput stresa, anksioznosti i nezadovoljstva, što može značajno utjecati na kvalitetu života. Statistički pokazatelji HZZ-a i Eurostat-a prikazani za razdoblje od 2017. do 2022. godine, pokazali su kako se nestandardni način rada vremenom sve manje i manje prakticira, štoviše izbjegava se. Razlog tome su veliki nedostaci u radnim pravima i izostanak beneficija koje, s druge strane, standardni oblik rada u potpunosti osigurava. Rad u nestandardnom obliku predstavlja veliki rizik i to ne samo u kontekstu neizvjesne financijske budućnosti i neizvjesnog pitanja buduće zaposlenosti, već i za mentalno zdravlje.

Ključne riječi: *standardni oblici rada, pravo na rad, zapošljavanje, nestandardni oblici rada.*

ABSTRACT

The right to work is guaranteed by numerous international acts, that is, the right to work is a concept according to which people have a human right to work or to productive employment and should not be prevented from doing so. The aim of the diploma thesis is to explain non-standard forms of work through the historical development of the right to work as a fundamental human right, to analyze non-standard forms of work in the context of artificial intelligence, to analyze the impact of artificial intelligence and its representation in non-standard forms of work, and ultimately the impact on mental health. The purpose of the work is to understand how insecurity in the labor market and lack of benefits affect people's mental health and to investigate their connection with risks such as stress, anxiety and dissatisfaction, which can significantly affect the quality of life. The statistical indicators of the CES and

Eurostat, presented for the period from 2017 to 2022, showed that the non-standard way of working is practiced less and less over time, and even avoided. The reason for this is the great deficiencies in labor rights and the absence of benefits that, on the other hand, are fully provided by the standard form of work. Working in a non-standard form represents a great risk, not only in the context of an uncertain financial future and the uncertain issue of future employment, but also for mental health.

Keywords: *standard forms of work, right to work, employment, non-standard forms of work.*

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. RAD	3
2.1. PRAVO NA RAD.....	4
2.2. PRAVO NA ZDRAVLJE.....	6
2.3. LJUDSKA PRAVA KROZ POVIJEST I POVIJESNI RAZVOJ RADA	7
2.3.1. Povijesni razvoj ljudskih prava	8
2.3.2. Pojam prava na rad i položaj prava na rad u ljudskim pravima	9
2.4. STANDARDNI OBLICI RADA.....	11
2.5. KARAKTERISTIKE STANDARDNIH OBLIKA RADA	12
2.6. NESTANDARDNI OBLICI RADA RAZVIJENI IZ STANDARDNIH OBLIKA RADA.....	18
2.6.1. <i>Outsourcing</i> i Gig ekonomija	21
3. NESTANDARDNI OBLICI RADA I NJIHOV UTJECAJ NA ZDRAVLJE I BLAGOSTANJE	25
3.1. RAZVOJ UMJETNE INTELIGENCIJE	26
3.1.1. Povijesni razvoj umjetne inteligencije.....	27
3.2. NESTANDARDNI OBLICI RADA U KONTEKSTU UMJETNE INTELIGENCIJE	29
3.2.1. Digitalni nomadi	32
3.3. UTJECAJ NESTANDARDNIH OBLIKA RADA NA TRŽIŠTE RADA.....	34
3.4. UTJECAJ NESTANDARDNIH OBLIKA RADA NA TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ	37
3.5. UTJECAJ NESTANDARDNOG OBLIKA RADA NA MENTALNO ZDRAVLJE.....	42
4. STATISTIČKA ANALIZA PREKARNE ZAPOSLENOSTI U REPUBLICI HRVATSKOJ (2017.-2022.)	47

5. RASPRAVA.....	56
6. ZAKLJUČAK.....	60
LITERATURA	62
POPIS GRAFIKONA	70
POPIS TABLICA	71
POPIS KRATICA	72

1. UVOD

Izraz "pravo na rad" osmislio je francuski socijalistički vođa Louis Blanc u svjetlu društvenih previranja s početka 19. stoljeća i rastuće nezaposlenosti nakon financijske krize 1846. godine koja je u konačnici dovela do Francuske revolucije 1848. godine.

Pravo na rad je isprepletено s pravom na vlasništvo jer je upravo pravo vlasništva bio ključni zahtjev u ranim potragama za političkom slobodom i jednakošću protiv feudalne kontrole nad vlasništvom. Imovina je predstavljala osnovno pravo koje je osiguravalo ostvarivanje prava na primjeren životni standard, a samo su vlasnicima imovine prvobitno priznata građanska i politička prava, kao npr. pravo glasa. Budući da nije svatko vlasnik imovine, pravo na rad je zajamčeno kako bi se svima omogućilo postizanje odgovarajućeg životnog standarda.

Svrha ovog rada je rastumačiti kako nestandardni oblici rada utječu na rizike poput stresa, anksioznosti i nezadovoljstva, odnosno mentalno zdravlje pojedinca i kvalitetu života s obzirom na nesigurnost rada i nedostatak radnih beneficija te pridonijeti ukupnom znanju i razumijevanju nesavršenosti nestandardnih oblika rada kako bi se poboljšala kvaliteta života i mentalnog zdravlja.

Cilj rada je rasvijetliti prirodu nestandardnih oblika rada gdje se istražuju različiti oblici standardnog rada kasnije razvijenog u nestandardni oblik.

Specifični ciljevi rada su:

- istražiti razvoj nestandardnog oblika rada u kontekstu umjetne inteligencije,
- procijeniti kako se sve ranije navedeno odrazilo na mentalno zdravlje populacije te
- povećanje svijesti o značaju sigurnosti i stabilnosti na tržištu rada.

Rad je podijeljen u šest poglavlja koji predstavljaju logički povezanu cjelinu.

U uvodnom poglavlju kratko se čitatelja upoznaje s predmetom rada, metodologijom i strukturom sadržaja.

U drugom poglavlju govori se općenito o radu, odnosno pravu na rad, pravnim propisima koji reguliraju predmetno područje, pravu na zdravlje, ljudskim pravim kroz povijest s naglaskom na pravo rada te nestandardnim oblicima rada.

U trećem poglavlju naglasak je stavljen na nestandardne oblike rada i njihov utjecaj na zdravlje i blagostanje, odnosno u ovom poglavlju prikazuje se razvoj umjetne inteligencije kroz povijesni razvoj umjetne inteligencije, nestandardni oblici rada u kontekstu umjetne inteligencije, digitalni nomadi kao produkt umjetne inteligencije i nestandardnih oblika rada, utjecaj nestandardnih oblika rada na tržište rada općenito kao i utjecaj nestandardnih oblika rada na tržište rada u Hrvatskoj te utjecaj samog nestandardnog oblika rada na mentalno zdravlje čovjeka.

U četvrtom poglavlju donosi se statistička analiza nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2017. do 2022. godine, a u obzir su uzete različite varijable i podaci dostupni na službenim stanicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Eurostat-a. U ovom poglavlju prikazana je usporedba prosječnog broja radnih sati (na puno radno vrijeme i na pola radnog vremena) u Hrvatskoj, ukupni postotak zaposlenih na određeno radno vrijeme u Hrvatskoj, postotak osoba zaposlenih u prekarnom radu u Hrvatskoj, ukupni postotak osoba koje nisu uspjele pronaći posao (na stalno ili puno radno vrijeme) u Hrvatskoj te ukupni postotak osobe (prema spolu) koje su prešle sa ugovora o radu na određeno vrijeme na ugovor o radu na neodređeno vrijeme u Hrvatskoj.

Peto poglavlje je rasprava, a na kraju diplomskog rada, prije popisa literature, tablica i grafikona koji su korišteni prilikom pisanja diplomskog rada, nalazi se zaključak.

2. RAD

Povijest rada, prava na rad i organizacija koje su uspostavljene održavanjem sustava rada sežu još od predindustrijskog razdoblja. Rad je ključan u osiguravanju osnovnih fizičkih potreba hrane, odjeće i skloništa. Ali posao uključuje više od upotrebe alata i tehnika. Napredak u tehnologiji, koji će se uvijek događati, pomaže proširiti domet šake, povećati snagu mišića, povećati osjetila i umnožiti kapacitete uma.

S pričom o radu još uvijek se nastavlja, uz značajne promjene koje se odvijaju diljem svijeta, i to brže nego ikada prije. Oblik i priroda radnih procesa pomažu definirati karakter civilizacije; istovremeno, ekonomske, političke i kulturne karakteristike društva oblikuju oblik i prirodu rada, kao i ulogu i status radnika u tom društvu.

Rad je nezaobilazna aktivnost u ljudskom životu koja pokriva široki spektar angažmana. Može uključivati fizički napor, intelektualne izazove ili kreativnu ekspresiju, sve s ciljem izvršavanja konkretnih zadataka, proizvodnje dobara ili pružanja usluga. Ova aktivnost igra ključnu ulogu u društvenom i gospodarskom kontekstu, pružajući temelj za prosperitet i napredak.

Rad omogućuje ljudima da steknu prihode, što im omogućuje da zadovolje osnovne životne potrebe, ostvare svoje osobne ciljeve te doprinesu užoj i široj društvenoj zajednici. Rad je neophodan za ekonomski razvoj i opstanak zajednice. Bez rada, gospodarstvo bi stagniralo, a društvo bi teško opstalo.

Rad može biti plaćen, što znači da se obavlja u zamjenu za novčanu nadoknadu, ili volonterski, gdje ljudi pružaju svoje usluge ili pomažu drugima bez očekivanja financijske koristi. Obuhvaća različite sektore i industrije, uključujući proizvodnju, usluge, umjetnost, znanost i mnoge druge.

Standardni oblik rada odnosi se na tradicionalne modele zaposlenja, gdje zaposlenik radi za poslodavca u skladu s ugovorom o radu. Ovo uključuje stalno zaposlenje s redovitim radnim vremenom, pristupom korporativnim beneficijama i standardnim radnim normama.

Nestandardni oblici rada, s druge strane, obuhvaćaju različite modele koji se razlikuju od tradicionalnog zaposlenja. To uključuje samozapošljavanje, freelancing, rad na projektima,

rad preko agencija za privremeno zapošljavanje, fleksibilne radne uvjete i druge oblike koji nude veću raznolikost i fleksibilnost u načinu obavljanja poslova.

Ovi nestandardni oblici rada odražavaju promjene u radnom okruženju, težnje prema većoj fleksibilnosti i prilagodljivosti u karijeri te rastuću važnost neovisnog rada. Svaki od ovih oblika rada ima svoje prednosti i izazove, a pravilno razumijevanje i upravljanje njima postaje ključno za suvremeno radno okruženje.

Pitanja kao što su kvaliteta rada, uvjeti zaposlenja i prava radnika su od izuzetne važnosti za dobrobit pojedinaca i društva u cjelini. Osiguravanje poštivanja tih prava i stvaranje adekvatnih uvjeta za rad ključno je za održavanje pravednog i prosperitetnog društva. Osim toga, pravilno vrednovanje i cijenjenje rada doprinosi jačanju socijalne kohezije i stabilnosti zajednice. [1]

U ovom poglavlju, posebna pažnja se posvećuje definiciji rada, uključujući pravo na rad koje je utemeljeno na ustavnim, zakonskim i podzakonskim odredbama, te pravu na zdravlje u kontekstu rada. Pritom se razmatraju ljudska prava kroz povijest i njihov povijesni razvoj u kontekstu rada, kao i standardni oblici rada.

2.1. PRAVO NA RAD

Sukladno čl. 3. Ustava Republike Hrvatske (NN br. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14 – dalje URH) istaknuto je kako „sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava“. [2] Nastavno na citiranu ustavnu odredbu pravo na rad je obuhvaćeno glavom 3. „Gospodarska, socijalna i kulturna prava“ odnosno čl. 55. URH kojim je propisano kako „svatko ima pravo na rad i slobodu rada. Svatko slobodno bira poziv i zaposlenje i svakome je pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.“ [2] Nadalje, u svezi s ustavnom odredbom iz čl. 55., čl. 56. je određeno sljedeće: „svaki zaposleni ima pravo na zaradu kojom može osigurati sebi i obitelji slobodan i dostojanstven život. Najduže radno vrijeme određuje se zakonom. Svaki zaposleni ima pravo na tjedni odmor i plaćeni godišnji odmor i ovih se prava ne može odreći. Zaposleni mogu imati, u skladu sa zakonom, udjela pri odlučivanju u poduzeću.“ [2]

Pored ustavnih odredbi, pravo na rad pobliže je definirano i određeno Zakonom o radu (NN br. 93/14, 127/17, 98/19, 151/22, 64/23 – dalje: ZOR), a sukladno čl. 4. toč. 1. ovog zakona definiran je pojam radnika. Zakonskom odredbom definirano je sljedeće: „radnik (zaposlenik, uposlenik, djelatnik, namještenik, službenik i slično) je u smislu ovog Zakona fizička osoba koja u radni odnos obavlja određene poslove za poslodavca.“ [3] Temeljem svega ranije navedenog važno je istaknuti kako Glava II. *Individualni radni odnos / zasnivanje radnog odnosa* u čl. 10. ZOR propisuje uvjete sklapanja ugovora o radu, a sukladno spomenutoj zakonskoj odredbi određeno je sljedeće: „radni odnos zasniva se ugovorom o radu. 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 poslodavac ne dokaže suprotno. Kada poslodavac nema potrebe za radom određenih radnika, može svoga radnika privremeno ustupiti u s njim povezano društvo u smislu posebnog propisa o trgovačkim društvima, u trajanju od neprekidno najduže šest mjeseci, na temelju sporazuma sklopljenog između povezanih poslodavaca i pisane suglasnosti radnika.“ [3]

Ugovor o radu u smislu ovog zakona može biti na određeno ili neodređeno, a sukladno čl. 14. ZOR-a „Ugovor o radu sklapa se u pisanom obliku. Propust ugovornih stranaka da sklope ugovor o radu u pisanom obliku, ne utječe na postojanje i valjanost toga ugovora. Ako ugovor o radu nije sklopljen u pisanom obliku, poslodavac je dužan prije početka rada, radniku izdati pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu. Ako poslodavac prije početka rada ne sklopi s radnikom ugovor o radu u pisanom obliku ili mu ne izda pisanu potvrdu o sklopljenom ugovoru o radu, smatra se da je s radnikom sklopio ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Poslodavac je dužan radniku prije početka rada dostaviti primjerak ugovora o radu kada je sklopljen u pisanom obliku te dostaviti primjerak prijave na obvezno mirovinsko i zdravstveno osiguranje u roku od osam dana od isteka roka za prijavu na obvezna osiguranja prema posebnom propisu. Ako poslodavac sudjeluje u plaćanju dobrovoljnog mirovinskog osiguranja radnika, dužan je u roku od mjesec dana od početka rada, odnosno od ugovaranja plaćanja radnika pisano obavijestiti o nazivu tijela kojem se obavljaju uplate. Ugovor o radu pomorca i radnika na pomorskim ribarskim plovilima mora se registrirati pri upravnom tijelu županije, odnosno Grada Zagreba u čijem je djelokrugu obavljanje povjerenih poslova državne uprave koji se odnose na poslove rada (u daljnjem tekstu: nadležno upravno tijelo).“ [3]

2.2. PRAVO NA ZDRAVLJE

Pravo na zdravlje je prvi put artikulirano u Ustavu Svjetske zdravstvene organizacije (1946.) koji kaže da je: “uživanje najvišeg mogućeg standarda zdravlja jedno od temeljnih prava svakog ljudskog bića...”. [4] Svjetska zdravstvena organizacija (SZO) definira zdravlje kao: “...stanje potpunog tjelesnog, duševnog i socijalnog blagostanja, a ne samo odsutnost bolesti ili nemoći.“ Opća deklaracija o ljudskim pravima iz 1948. godine spominje zdravlje kao dio prava na odgovarajući životni standard (članak 25). Ponovno je priznato kao ljudsko pravo 1966. u Međunarodnom paktu o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, članak 12.: „Države stranke ovog Pakta priznaju svakome pravo na uživanje najvišeg mogućeg standarda tjelesnog i duševnog zdravlja. [4]

Koraci koje moraju poduzeti države stranke ovog Pakta kako bi postigle puno ostvarenje ovog prava uključivat će one potrebne za:

- a) odredbe za smanjenje stope mrtvorodenosti i smrtnosti dojenčadi te za zdrav razvoj djeteta;
- b) poboljšanje svih aspekata okolišne i industrijske higijene;
- c) prevenciju, liječenje i kontrolu epidemijskih, endemskih, profesionalnih i drugih bolesti;
- d) Stvaranje uvjeta koji bi osigurali svim medicinskim uslugama i liječničku skrb u slučaju bolesti.” [5]

Odbor za ekonomska, socijalna i kulturna prava, tijelo sastavljeno od neovisnih stručnjaka zaduženih za praćenje provedbe Pakta, dao je široko tumačenje. Pravo na zdravlje je uključivo pravo, koje se proteže ne samo na pravovremenu i odgovarajuću zdravstvenu skrb, već i na temeljne odrednice zdravlja, kao što su pristup sigurnoj i pitkoj vodi i odgovarajućim sanitarnim uvjetima, zdravi uvjeti na radu i okolišu te pristup zdravlju - povezano obrazovanje i informiranje, uključujući seksualno i reproduktivno zdravlje (stavak 11.). Pravo na zdravlje je relevantno za sve države: svaka je država ratificirala barem jedan međunarodni ugovor o ljudskim pravima koji priznaje pravo na zdravlje.

Godine 2002. Vijeće za ljudska prava uspostavilo je mandat posebnog izvjestitelja o pravu svakoga na najviši mogući standard tjelesnog i mentalnog zdravlja. Posebni izvjestitelji su neovisni stručnjaci koje je imenovalo Vijeće za ljudska prava da ispituju i podnose izvješća o situaciji u zemlji ili određenoj temi ljudskih prava.

Postoje i drugi posebni postupci Ujedinjenih naroda koji su izravno ili neizravno povezani sa zdravljem. Pokrivena prava uključuju (ali nisu iscrpna): pravo na obrazovanje, pravo na vodu i sanitarne uvjete, pravo na hranu ili pravo na primjereno stanovanje. Isto tako, za populacije koje su posebno izložene kršenju ljudskih prava, imenuje se posebni izvjestitelj. To je slučaj sa ženama, djecom, migrantima, osobama s invaliditetom i LGBT osobama.

2.3. LJUDSKA PRAVA KROZ POVIJEST I POVIJESNI RAZVOJ RADA

Ljudska prava su sva ona prava koja su propisana Općom deklaracijom o pravim čovjeka, a zasnovana su na „ideji da je svako ljudsko biće samim rođenjem steklo neotuđiva i neprenosiva prava koja pripadaju samo njemu.“ [6, 7] Prema Međunarodnom paktu o građanskim i političkim pravima [7] ljudska prava su „zasnovana na pravnoj, filozofskoj i političkoj ideji da svako ljudsko biće samim činom rođenja, bez obzira na spol, podrijetlo ili državljanstvo stječe određena neotuđiva i neprenosiva prava.“

Slijedom navedenog važno je istaknuti kako je „pravo na rad temeljno ljudsko pravo koje svakom pojedincu osigurava mogućnost bavljenja željenim poslom i prihodom koji omogućuje zaštitu ljudskog dostojanstva.“ [8] Pravo na rad izravno je povezano s pravom na život radničke klase koja pokušava živjeti od svog rada. Dakle, pravo na rad je potraga za pravom koje se temelji na životu u društvenom poretku koje svakom pojedincu omogućuje posao i prihode za nastavak života uz zaštitu njegovog dostojanstva uz omogućavanje osobnog razvoja i osobne slobode. [7]

Ljudska prava izgrađena su na pojmovima "ljudsko" i "prava". Temelje se na materijalnom i duhovnom razvoju kao i zaštiti ljudskog dostojanstva. To je zbroj svih nužnih, nepovredivih i neotuđivih temeljnih prava i sloboda kojima ljudi podliježu samo zato što su ljudi.

Ljudska prava promiču holizam: ona su univerzalna, ovisna, evolutivna, međusobno povezana i holistička. Ne može postojati hijerarhija među ljudskim pravima, pa samim tim valja napomenuti da je pravo na rad dio ovog holizma. To je također socijalno i ekonomsko pravo koje utječe na druga ljudska prava. Postoji jaka veza između prava na rad i prava na život. Zaštita od nezaposlenosti, vođenje života uz prihode koji omogućuju zaštitu ljudskog dostojanstva i časti neizostavno je pravo svakog pojedinca. [8]

2.3.1. Povijesni razvoj ljudskih prava

Ljudska prava izražavaju temeljna prava i slobode koje ljudi dobivaju od rođenja time što su ljudi uz sve univerzalne principe i pravila koja imaju za cilj zaštititi i razviti njegovu/njezinu osobnost. [9] Valja napomenuti da je pojam ljudskih prava uvijek bio jedna od suvremenih tema u području prava i politike. Stoga je teško napraviti de facto definiciju ljudskih prava. Jer pitanje ljudskih prava također je proces koji još uvijek traje.

Međutim, koncept ljudskih prava danas podsjeća na neophodna i neotuđiva prava koja bi trebala biti „zaštićena državnim poretkom, a koja pripadaju svim ljudima bez obzira na njihovu vjeru, rasu, boju kože, spol, političko mišljenje, filozofsko uvjerenje, vjeru, ekonomsku ili društveni status i koje ljudi imaju kao uvjet za zaštitu ljudskog dostojanstva.“ [10, 11] U tom okviru, prava koja ljudi imaju samo zato što su ljudi vode nas do definicije ljudskih prava, dok nas shvaćanje ljudskih prava koje ističe samo temeljna prava dovodi do definicije ljudskih prava u užem smislu.

Bez obzira na to kako se pojam ljudskih prava definira, to su prava koja imaju za cilj zaštititi financijski i duhovni razvoj ljudi kao i ljudsko dostojanstvo na koje ljudi imaju pravo samo zato što su ljudi. [12] Riječ "dostojanstvo" označava vrijednost koja zahtijeva određene oblike poštovanja. Tvrdnja o ljudskom dostojanstvu je da to što smo ljudi čini vrijednim ili zaslužuje poštovanje. Ljudska prava mogu se shvatiti samo kao specificiranje ovog oblika poštovanja – roba, usluga, mogućnosti i zaštite koja se duguje svakoj osobi kao stvar prava – impliciranih ovim dostojanstvom. Dakle, ljudska prava su univerzalna i čine ih sva nepovrediva i neotuđiva prava koja čovjek ima kao uvjet ljudskog dostojanstva, a izgrađena su na konceptima “čovjeka” i “prava”. Pojam prava može se različito izraziti prema različitim teorijskim stajalištima. [13] Na primjer, dok teorija volje definira prava kao snagu volje koju pojedincima daje pravni poredak, teorija interesa definira prava kao interese zaštićene i priznate pravnim poretkom. Prema mješovitoj teoriji koja kombinira ovo dvoje, pravo se definira kao dobrobit koja je zaštićena zakonom čije je korištenje prepušteno volji subjekta prava. Bez obzira na teoriju koja se koristi za definiranje prava, pravo je temelj prava i svako pravo sa sobom nosi obvezu poštivanja. Međutim, to nije dovoljno. Treba postojati obveza autoriteta, zahtjeva i poštovanja prema subjektu prava kako bi pravo imalo smisla.

“Autoritet je sposobnost učiniti ono što leži u srži desnice. Zahtjev daje ovlast da postavi pozitivan ili negativan zahtjev svakom vlasniku prava. Dok poštovanje znači želju da se prizna autoritet za korištenje prava općenito ili u odnosu na pojedinca i utvrđivanje

poštovanja kao legitimnog.“ [13, 14] To je prostor za slobodu i privilegiju koji se pojedincu pruža protiv svake vlasti bez obzira temelji li se izvor prava na nacionalnom pravu ili međunarodnim ugovorima ili se temelji na društvenoj praksi. S tim u vezi, suočeni smo s novim definicijama pojma prava kada govorimo o pojmu prava. Moguće ih je klasificirati u četiri različita naslova. Prvo je etičko značenje i može se definirati kao provođenje određenih radnji i aktivnosti bez štete drugima. Drugo je političko značenje i sastoji se od prava državljanstva kao i prava biranja i biti biran. Treće je pravno značenje i može se definirati kao zagovaranje, optužba i pravni egalitarizam. Dok je četvrto ekonomsko značenje i sastoji se od prava na posjedovanje posla i karijere, stjecanja imovine i poslovanja.

Dakle, ljudska prava su prava stečena rođenjem i predviđaju postojanje pojedinca kao ljudskog bića, njegov ugled i human život. Zbog toga se zaštita ljudskih prava prihvaća kao jedan od temeljnih razloga postojanja vlada u demokratskim zemljama. [15] Na temelju te namjere ograničena je vlast kao vlast i formiran prostor u kojem država ne može intervenirati u razna prava. Napravljene su neke klasifikacije u odnosu na stav vlade protiv ljudskih prava. Oni su klasificirani kao; razlike napravljene uzimajući u obzir negativna-pozitivna-aktivna statusna prava, distinkciju individualnih-kolektivnih prava ili povijesnost prihvaćanja prava. [16]

2.3.2. Pojam prava na rad i položaj prava na rad u ljudskim pravima

Pravo na rad ima važno mjesto naslijeđeno ljudskim pravima i slobodama budući da njegovo definiranje zahtijeva razmatranje prava na rad kao temeljnog ljudskog prava. Pravo na rad usko je povezano s pravom na život radničke klase. Slijedom navedenog važno je istaknuti kako svi ljudi žive u društvenom poretku koji mu omogućuje posao i prihod koji će mu omogućiti nastavak života, zaštititi njegovo dostojanstvo i omogućiti razvoj njegove osobnosti. U tom okviru, pravo na rad može se definirati kao pravo na rad i zaradu koja omogućuje prihod vrijedan ljudskog dostojanstva za svakoga tko ima moć i želju za radom. Treba napomenuti da „pravo na rad nije ograničeno samo na posao. Radna okolina i uvjeti upotpunjuju ovo pravo, dok također obuhvaća pravo na zaštitu na radu, pravo na traženje radnog okruženja u skladu s radnim i zdravstvenim uvjetima, pravo na traženje primjerenog radnog vremena, pravo na poštenu plaću, pravo na plaćeni godišnji odmor, pravo na odmor, pravo na slobodno vrijeme, pravo na zahtjev za rad prilagođen godine, snage i spola uz pravo na socijalnu sigurnost.” [15]

Prema članku 23. Opće deklaracije o ljudskim pravima:

1. Svatko ima pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravedne i povoljne uvjete rada i na zaštitu od nezaposlenosti.
2. Svatko, bez ikakve diskriminacije, ima pravo na jednaku plaću za jednak rad.
3. Svatko tko radi ima pravo na pravednu i povoljnu plaću koja njemu i njegovoj obitelji osigurava egzistenciju dostojnu ljudskog dostojanstva, a po potrebi dopunjena drugim sredstvima socijalne zaštite.
4. Svatko ima pravo osnivati sindikate i pristupati im radi zaštite svojih interesa.

Prema članku 163. Europskoj socijalnoj povelji pod naslovom prava na rad, stranke se obvezuju:

1. Prihvatiti kao jedan od svojih primarnih ciljeva i odgovornosti postizanje i održavanje što je moguće više i stabilnije razine zaposlenosti, s ciljem postizanja pune zaposlenosti.
2. Učinkovito zaštititi pravo radnika da zarađuje za život u zanimanju koje je slobodno izabrao.
3. Uspostaviti ili održati besplatne službe za zapošljavanje za sve radnike.
4. Omogućiti ili promicati odgovarajuće profesionalno usmjeravanje, obuku i rehabilitaciju.

Članak 24. Europske socijalne povelje (revidirani) daje pravo na zaštitu u slučaju prestanka radnog odnosa. Prema točki 24. ESC u slučajevima prestanka radnog odnosa, stranke se obvezuju priznati (ETS 163, čl. 24):

- a) “pravo svih radnika da nemaju radni odnos raskinut bez valjanih razloga za takav raskid povezanih s njihovom sposobnošću ili ponašanjem ili na temelju operativnih zahtjeva poduzeća, ustanove ili usluge;
- b) pravo radnika kojima radni odnos prestaje bez opravdanog razloga na odgovarajuću naknadu ili drugu primjerenu olakšicu. U tu svrhu stranke se obvezuju osigurati da radnik koji smatra da mu je radni odnos prekinut bez valjanog razloga ima pravo na žalbu nepristranom tijelu.”

2.4. STANDARDNI OBLICI RADA

Standardni oblici rada obuhvaćaju redovno zapošljavanje putem javnih natječaja koje raspisuje poslodavac. Ovi natječaji provode se od strane tijela javne uprave, državnih institucija, radnih organizacija, pravnih subjekata s javnim ovlastima i srodnih entiteta. Odjel za upravljanje ljudskim potencijalima je odgovoran za odabir kandidata za zapošljavanje putem javnih natječaja. Za potpunije razumijevanje procesa zapošljavanja, bitno je naglasiti da je krajem 20. stoljeća globalizacija imala značajan utjecaj na poslovno okruženje. U takvim turbulentnim uvjetima, ključni faktor za uspješnost poduzeća postaje sposobnost, znanje i kreativnost zaposlenika. [16]

Prvu konferenciju „Menadžment ljudskih potencijala“ organiziralo je Društvo za upravljanje ljudskim potencijalima (*engl. Society for Human Resource Management*) o upravljanju ljudskim potencijalima održana je krajem 1969. godine u New Orleusu, Los Angeles. Tijekom Konferencije raspravljalo se o motivaciji radnika, upravljanju ljudskim potencijalima, utjecaju ljudskog faktora na uspješnost poslovanja poduzeća, motivacijskim čimbenicima, stručnosti, kreativnosti i srodnim temama. Analizirajući ove aspekte uzimajući u obzir prethodna istraživanja, doneseni su sljedeći zaključci [16]:

- „zadovoljstvo radnika utječe na zadovoljstvo kupaca i uspješnost poslovanja poduzeća,
- ljudski potencijali i upravljanje istima ima značajnu ulogu i ključan su faktor uspješnosti svakog poduzeća.“

Isticanje ključne uloge ljudskih resursa u organizacijskom uspjehu i općenito znanstveno proučavanje "ljudske strane" organizacije i upravljanja nije novo. [17] Ranija istraživanja provedena u prvoj polovini 20. stoljeća naglasila su važnost perspektive grupa, motivacije, neformalnih odnosa, stila vođenja i sličnih aspekata. [16]

Još u 18. stoljeću, Adam Smith, poznat kao otac ekonomije, naglašavao je važnost obrazovanja pojedinaca za prosperitet društva u cjelini. Karl Marx je već početkom 19. stoljeća isticao značaj ljudskih potencijala, upozoravajući na ključnu ulogu ljudskog faktora u uspješnosti poslovanja. Iako su rasprave o važnosti ljudskih potencijala započele još u 18. i 19. stoljeću, čovjek kao ključna komponenta poslovanja poduzeća počinje dobivati na važnosti tek od sredine 20. stoljeća. Ovoj činjenici u prilog ide i niz istraživanja provedenih u

tom razdoblju, čiji rezultati nedvojbeno potvrđuju vezu između obrazovanja i ekonomske uspješnosti.

Početak devedesetih godina prošlog stoljeća usvaja se novi koncept – intelektualni kapital. Pod intelektualnim kapitalom ne podrazumijevaju se „sva znanja u poduzeću, nego samo ona koja su pretvoriva u vrijednost ili služe za poticanje konkurentske prednosti.“ [18] Razvoj koncepta upravljanja ljudskim potencijalima proizlazi iz različitih pojmova koji su se pojavljivali nakon provedenih istraživanja, a koji su postali integrirani u stručnu literaturu i poslovne prakse [19, 20, 21]:

1. Psihologiji: definiranje čovjekove ličnosti, ponašanja, motiva, ambicije, proces učenja, međuljudski odnosi i slično;
2. Teoriji upravljanja i organizaciji koja je predstavljala temelj razvoja sustava upravljanja ljudskim potencijalima;
3. Ergonomiji: prilagodba čovjeka na rad u različitim radnim uvjetima;
4. Ekonomiji: povećanje učinkovitosti, efektivnosti i konkretnosti;
5. Sociologiji: ponašanje u velikom i malom poduzeću;
6. Antropologiji i
7. Medicini rada i sl.

„Upravljanje ljudskim potencijalima definira se kao „način na koji poduzeće upravlja svojim zaposlenicima i utječe na njihov razvoj i usavršavanje.“ [23, 24] Ističe se kako je upravljanje ljudskim potencijalima ključno za postizanje uspješnog poslovanja poduzeća, jer samo ona organizacija koja aktivno investira u razvoj znanja i vještina svojih zaposlenika može učinkovito odgovarati na izazove i ostvariti uspjeh. [22]

2.5. KARAKTERISTIKE STANDARDNIH OBLIKA RADA

Osnovne karakteristike standardnih oblika rada su fiksno radno vrijeme i fiksna plaća. Radno vrijeme zaposlenika u privatnim i javnim organizacijama u Hrvatskoj definirano je glavom 8. „Radno vrijeme“ ZOR-a, odnosno od članka 60. do članka 72. ZOR-a. Sukladno ranije spomenutim odredbama pojam radnog vremena ima svoje jasno uporište u zakonskoj odredbi članka 60. ZOR-a a istom je istaknuto kako „radno vrijeme je vrijeme u kojem je radnik odvezan obavljati poslove, odnosno u kojem je spreman (raspoloživ) obavljati poslove prema uputama poslodavca, na mjestu gdje se njegovi poslovi obavljaju ili drugom mjestu koje odredi poslodavac.“ [3]

Nastavno na jasnu zakonsku definiciju radnog vremena važno je napomenuti kako radno vrijeme u privatnim i javnim organizacijama određuje se ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom poslodavca te drugim podzakonskim propisima koje sam poslodavac donosi za poslovnu organizaciju a primjenjuje se na sve zaposlenike te poslovne organizacije.

Standardni oblik rada, osim fiksnog radnog vremena i fiksne plaće, obično uključuje sljedeće aspekte u pogledu beneficija i prava radnika [26]:

1. Mirovinsko osiguranje: Radnici u standardnom obliku rada obično imaju pristup mirovinskom osiguranju. To uključuje doprinose poslodavca i radnika koji se uplaćuju u mirovinski fond.
2. Zdravstveno osiguranje: Radnici obično imaju pravo na zdravstveno osiguranje koje pokriva razne medicinske usluge. Poslodavac može sudjelovati u plaćanju premije osiguranja.
3. Pravo na dopust: Radnici u standardnom obliku rada imaju pravo na plaćeni godišnji odmor, koji ovisi o radnom stažu i lokalnim zakonima.
4. Neradni dani i praznici: Radnici obično imaju pravo na slobodne dane tijekom godine za praznike i druge neradne dane.
5. Pravo na izostanak s posla s plaćenim odsustvom: Radnici obično imaju pravo na plaćeni izostanak s posla iz različitih razloga kao što su bolest, osobni razlozi ili sudjelovanje u obiteljskim događajima.
6. Porodiljno i roditeljski dopust: Kod standardnog oblika rada žene obično imaju pravo na porodiljni dopust koji im omogućuje da ostanu kod kuće nakon poroda. Neki oblici standardnog rada uključuju i roditeljski dopust za oba roditelja.

Ovi benefiti i prava mogu varirati ovisno o lokalnim zakonima, pravilima tvrtke i industriji u kojoj se radnik nalazi. Važno je konzultirati lokalne zakone i politike tvrtke kako bi se bolje razumjelo što je obuhvaćeno standardnim oblikom rada u određenoj situaciji.

Nadalje, kada je riječ o radnom vremenu kod standardnih oblika rada važno je spomenuti kako standardni oblici rada obično uključuju klasične modele zaposlenja koji su uobičajeni u većini organizacija, a neki od njih su [25, 26]:

1. Puno radno vrijeme na neodređeno vrijeme: Puno radno vrijeme na neodređeno vrijeme označava klasični oblik zaposlenja u kojem radnik ima trajni ugovor s poslodavcem. Radnik obično radi 40 sati tjedno ili više, uključujući standardne radne dane i slobodne dane. Ovaj oblik zaposlenja pruža stabilnost radniku, redovitu plaću i pristup različitim pogodnostima poput zdravstvenog osiguranja, mirovinskog plana i doprinosa za bolovanje. Puno radno vrijeme na neodređeno vrijeme može uključivati rad u uredskom okruženju, industriji, trgovini ili drugim sektorima, ovisno o vrsti posla i industriji.
2. Polu radno vrijeme na neodređeno vrijeme: Polu radno vrijeme na neodređeno vrijeme predstavlja situaciju u kojoj radnik ima trajni ugovor s poslodavcem, ali radi manje od punog radnog vremena. Obično obavlja manje od 40 sati tjedno, a točni radni sati i raspored ovise o dogovoru između radnika i poslodavca. Unatoč radu s manjim brojem sati, radnik ima pristup određenim pogodnostima kao što su zdravstveno osiguranje i mirovinski planovi. Ovaj oblik zaposlenja može biti prikladan za one koji žele fleksibilnost u radnom vremenu, poput roditelja koji se brinu o djeci ili osoba koje imaju druge obveze izvan posla.
3. Rad na pola radnog vremena kod osoba s invaliditetom: Rad na pola radnog vremena isto tako može biti izuzetno važan i za osobe s invaliditetom, pružajući im mogućnost sudjelovanja na tržištu rada na način koji odgovara njihovim specifičnim potrebama. Takve osobe često su zaposlene u stalnom radnom odnosu ali na pola radnog vremena (obično 20-25 sati tjedno), pa se takav oblik rada smatra nestandardnim oblikom rada. U većini zemalja, radnici imaju pravo na zdravstveno osiguranje koje obično pokriva veći dio osnovnih medicinskih troškova. To uključuje posjete liječnicima, ljekarne, hitne slučajeve i druge medicinske usluge. Osobe s invaliditetom koje rade na pola radnog vremena mogu imati pravo na invalidninu ili druge naknade. Ovo može ovisiti o stupnju invaliditeta, zakonima zemlje i drugim specifičnim uvjetima. U nekim zemljama, osobama s invaliditetom može biti omogućen prijenos invalidnine ako pređu s nezaposlenosti na rad na pola radnog vremena kako bi ih potaknuli na povratak na tržište rada. Osobe s invaliditetom imaju pravo na zaštitu radnih prava, uključujući minimalnu plaću, slobodne dane i pravo na odmor. U nekim slučajevima, mogu imati pravo i na mirovinu koja se isplaćuje u skladu sa zakonima i uvjetima mirovinskog sustava. [65]

4. Prekarni rad, iz latinskog "precarius" što znači nesiguran, predstavlja oblik rada ili radnog odnosa koji se obavlja u ograničenom vremenskom razdoblju (poput povremenog, kratkoročnog, sezonskog, dnevnog, jednokratnog, honorarnog i sl.), bez ugovora o radu na neodređeno vrijeme. Osoba koja obavlja takav posao često ima niži dohodak, te nema pravni i socijalni status radnika, čime ostaje lišena zaštite na radu, socijalne i zdravstvene zaštite, kao i drugih radničkih prava koja su postala uobičajena tijekom 20. stoljeća.
5. Rad na puno radno vrijeme preko agencija za privremeno zapošljavanje: Rad na puno radno vrijeme preko agencija za privremeno zapošljavanje označava da radnik ima privremeni ugovor s agencijom koja ga zatim iznajmljuje drugim poslodavcima koji privremeno trebaju radnu snagu. Radnik obično radi puno radno vrijeme, ali njegov ugovor je s agencijom, a ne s krajnjim poslodavcem. Ovaj oblik zaposlenja često uključuje rad u različitim industrijama i sektorima te se koristi za privremene projekte, sezonski rad ili zamjene radnika koji su odsutni. Radnik može imati pristup određenim pogodnostima koje pruža agencija za privremeno zapošljavanje.
6. Stalni rad preko agencija za privremeno zapošljavanje: Stalni rad preko agencija za privremeno zapošljavanje predstavlja oblik zaposlenja u kojem radnik ima dugoročni ugovor s agencijom za privremeno zapošljavanje. Agencija zatim iznajmljuje radnika različitim poslodavcima na duži period. Ovaj oblik zaposlenja osigurava radniku stabilnost posla, dok agencija nastavlja posredovati između radnika i različitih poslodavaca koji su u potrebi za radnom snagom. Radnik obično ima pristup određenim pogodnostima koje pruža agencija za privremeno zapošljavanje, iako specifični uvjeti mogu varirati ovisno o ugovoru. Ovaj model zapošljavanja može biti koristan za radnike koji cijene fleksibilnost u radnom okruženju i žele raznolikost radnih iskustava.
7. Rad na puno radno vrijeme na drugoj lokaciji ili u inozemstvu: Rad na puno radno vrijeme na drugoj lokaciji ili u inozemstvu podrazumijeva da radnik ima stalni ugovor s poslodavcem, ali radi na lokaciji koja se razlikuje od glavne sjedište tvrtke ili čak u drugoj zemlji. Ovaj oblik zaposlenja može uključivati privremene premještaje ili dugoročni rad na drugoj lokaciji, ovisno o potrebama poslodavca i preferencijama radnika. Radnik će obično imati pristup istim pogodnostima kao i radnik koji radi na glavnoj lokaciji tvrtke. Ovaj oblik zaposlenja

može pružiti radniku izazovna iskustva, priliku za profesionalni razvoj te mogućnost upoznavanja i učenja o drugim kulturama i radnim okolinama.

8. Rad na turnusima: Rad na turnusima je oblik zaposlenja u kojem radnik radi u različitim smjenama koje se mogu rotirati u određenom rasporedu. Ovaj oblik rada često uključuje rad uključujući noćne smjene, vikendima ili tijekom blagdana. Radnik može imati promjenjiv radni raspored koji se može mijenjati prema potrebama poslodavca. Ovaj oblik zaposlenja može biti prisutan u sektorima koji zahtijevaju neprekidnu prisutnost, kao što su zdravstvo, ugostiteljstvo ili proizvodnja. Radnici koji rade na turnusima obično imaju pristup specifičnim pogodnostima ili dodacima za rad u određenim smjenama.
9. Rad od kuće (telekomutiranje): Rad od kuće, poznat i kao telekomutiranje, je oblik zaposlenja u kojem radnik obavlja svoje radne zadatke iz udobnosti vlastitog doma. Umjesto odlaska u fizički ured, radnik koristi tehnologiju kao što su računalo, internet i telekomunikacijske alate kako bi komunicirao s kolegama i obavljao svoje zadatke. Ovaj oblik rada omogućava radniku veću fleksibilnost u organizaciji radnog vremena i okoline. Rad od kuće je postao još značajniji s razvojem tehnologije koji omogućava učinkovitu suradnju na daljinu. Osim toga, telekomutiranje može pridonijeti smanjenju stresa vezanog uz putovanje na posao i povećati radnu produktivnost. Međutim, važno je istaknuti da rad od kuće može zahtijevati dobru organizaciju i samodisciplinu kako bi se osigurala učinkovitost i balansiranje poslovnih i privatnih obveza.

Ovi standardni oblici rada često dolaze s određenim standardima i beneficijama koji su utvrđeni zakonima i propisima u većini zemalja.

Druga karakteristika standardnih oblika rada je fiksna plaća zaposlenika u privatnim i javnim organizacijama u Hrvatskoj definirano je glavom 11. „*Plaća i naknada plaće*“ ZOR-a, odnosno od članka 90. do članka 97. ZOR-a. Sukladno ranije spomenutim odredbama pojam plaće ima svoje jasno uporište u zakonskoj odredbi članka 90. stavak 1. i 2. ZOR-a a istom je istaknuto kako „plaća, u smislu ZOR-a, je primitak radnika koji poslodavac isplaćuje radniku za obavljanje rada u određenom mjesecu.

Poslodavac je dužan radniku obračunati i isplatiti plaću koju radnik ostvaruje prema propisanim, utvrđenim i ugovorenim osnovama odnosno mjerilima određenim posebnim propisima, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.“ [3]

Osim prava na isplatu plaće za obavljanje svog rada u mjesecu u kojem je radio, plaća se sukladno članku 90. stavku 3. ZOR-a može sastojati od „osnovne odnosno ugovorene plaće (fiksna plaća), dodataka i ostalih primitaka“ [3] što se u konačnici također regulira posebnim propisima, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu ili ugovorom o radu.

Pregledavajući praksu radnih odnosa kroz stručne članke može se zaključiti kako je kod standardnih oblika rada najčešći oblik sklapanja ugovora, odnosno zasnivanja radnog odnosa ugovor na neodređeno. Ugovor o radu obično se sklapa na neodređeno vrijeme, no pod određenim uvjetima može se sklopiti i na određeno vrijeme. Osim toga, Ugovor o radu mora sadržavati elemente i format propisane Zakonom o radu.

Ugovor o radu koji ne određuje njegovo trajanje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme. Takav ugovor obvezuje ugovorne stranke sve dok ne bude prestao na jedan od načina propisanih Zakonom o radu.

S druge strane, sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme predviđeno je kao iznimka od pravila prema kojem se radni odnos obično zasniva na neodređeno vrijeme.

Poslodavac može sklopiti ugovor o radu na određeno vrijeme samo za poslove koji su određenog (ograničenog) trajanja. Trajanje tih poslova može biti definirano rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Ove okolnosti opravdavaju sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme umjesto na neodređeno vrijeme. Poslodavac nije obvezan imati poseban opravdani razlog za zapošljavanje radnika na određeno vrijeme, već je dovoljno da se unaprijed opravda ograničeno trajanje tog radnog odnosa. [26]

Slijedom navedenog može se zaključiti kako je ugovor o radu na određeno vrijeme modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. [27]

2.6. NESTANDARDNI OBLICI RADA RAZVIJENI IZ STANDARDNIH OBLIKA RADA

Nestandardni oblici rada odnose se na radne aranžmane koji se razlikuju od tradicionalnog punog radnog vremena zaposlenja na neodređeno vrijeme. Ovi oblici rada mogu uključivati različite modele, kao što su [40, 47, 48]:

1. Honorarni poslovi: Honorarni poslovi predstavljaju oblik rada u kojem radnik obavlja određene poslove ili zadatke za različite poslodavce, obično na temelju ugovora o djelu ili samostalnog poduzetnika. Ovi poslovi često nemaju trajnu prirodu i obično su vezani uz specifične projekte ili zadatke. Honorarni radnici obično nemaju iste beneficije i sigurnost zaposlenja kao radnici u stalnom zaposlenju, što može predstavljati financijski izazov i povećati rizik u slučaju neočekivanih troškova, ali uživaju veću fleksibilnost u izboru projekata i radnog vremena. Ovisno o industriji i struci, honorarni poslovi mogu uključivati različite vrste poslova, od kreativnih usluga i savjetovanja do tehničkih ili stručnih poslova. Osim toga, honorarni poslovi često dolaze s nesigurnošću glede prihoda. Poslovi mogu biti sezonski ili povremeni, što znači da radnici nemaju konstantan i pouzdan prihod. Nesigurnost u vezi s brojem dostupnih poslova i prihodima otežava planiranje financija i budućnosti. U nastojanju da ostvare dovoljan prihod, honorarni radnici mogu biti skloni preuzimati previše poslova i raditi prekovremeno, što može utjecati na ravnotežu između poslovnog i privatnog života.
2. Rad na određeno vrijeme: Rad na određeno vrijeme podrazumijeva da radnik ima ugovor o radu koji ima određeni rok trajanja. Tijekom tog vremenskog razdoblja, radnik obično radi puno radno vrijeme, s istim očekivanjima i beneficijama kao i radnik s punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme. Nakon isteka ugovora, radnik može dobiti produženje ugovora, dobiti novi ugovor ili napustiti tvrtku. Ovaj oblik zaposlenja često se koristi za privremene projekte, sezonske radnike ili u situacijama gdje poslodavac treba radnu snagu na određeno vrijeme. Zaposlenici koji rade na određeno vrijeme često nemaju istu razinu sigurnosti posla kao oni s stalnim ugovorima. Nakon isteka ugovora, mogu se suočiti s potrebom za traženjem novog posla, a u mnogim slučajevima, zaposlenici na određeno vrijeme nemaju pristup istim vrstama beneficija kao stalno zaposleni, uključujući zdravstveno osiguranje, mirovinske planove i druge pogodnosti.

3. Rad na pola radnog vremena: Rad na pola radnog vremena znači da radnik radi samo polovicu standardnog radnog vremena, odnosno manje od 40 sati tjedno. Ovaj oblik zaposlenja pruža radniku fleksibilnost u radnom vremenu, omogućujući mu da ima više slobodnog vremena za druge obveze izvan posla. Radnik koji radi na pola radnog vremena obično ima pravo na proporcionalne beneficije i pristup istim pogodnostima kao radnik koji radi na puno radno vrijeme. S druge strane, radnici koji rade na pola radnog vremena obično zarađuju manje od onih koji rade puno radno vrijeme. To može stvarati financijske izazove, osobito ako osoba ovisi o stalnom prihodu za pokrivanje životnih troškova. Rad na pola radnog vremena također može ograničiti mogućnosti za napredovanje u karijeri, pa su često su radnici na pola radnog vremena manje izloženi profesionalnim razvojnim prilikama i mentorstvu.
4. Sezonski rad: Sezonski rad podrazumijeva da radnik radi tijekom određenog razdoblja u godini, obično vezanog uz prirodne cikluse ili sezone u određenoj industriji. Ovaj oblik zaposlenja često uključuje rad u sektorima kao što su turizam, poljoprivreda, ugostiteljstvo ili trgovina gdje su potrebe za radnom snagom veće tijekom određenog razdoblja. Nakon završetka sezone, radnik obično napušta privremeni posao, ali može se ponovno zaposliti u sljedećoj sezoni. Sezonski rad može biti nepouzdan jer obično traje samo tijekom određenog razdoblja. To može rezultirati nestabilnim prihodima i financijskom nesigurnošću nakon završetka sezone. Sezonski radnici često imaju manje beneficija i sigurnosti u poslu u usporedbi s stalno zaposlenima. To može uključivati manje plaće, manje plaćene slobodne dane i ograničeni pristup zdravstvenom osiguranju.
5. *Freelancing* (slobodni obrt): Freelancing je oblik rada u kojem osoba radi kao samostalni profesionalac ili slobodnjak, obično bez dugoročnog ugovora s jednim poslodavcem. Umjesto toga, freelancer surađuje s različitim klijentima na projektima ili zadacima. Ovaj oblik zaposlenja pruža visok stupanj fleksibilnosti i samostalnosti u radu, te omogućava osobi da odabere svoje projekte i radno vrijeme. S druge strane, freelanceri često ovise o vlastitoj produktivnosti i ostvarenju ciljeva, nemaju fiksnu plaću odnosno zaradu i benefite koje radnici u standardnom obliku zaposlenja imaju. Neki mjeseci mogu biti vrlo profitabilni, dok drugi mogu donijeti manje prihode ili izostanak poslova. Obično nemaju sigurnost stalnog posla ili ugovora o radu, već može biti izazovno osigurati konstantan tok poslova, ovisno o tržištu i potražnji. Freelanceri nemaju standardne zaposleničke beneficije kao što su zdravstveno

osiguranje, mirovinski planovi, plaćeni dopust i sl. Odgovorni su za vlastite financijske poslove, uključujući plaćanje poreza i upravljanje prihodima.

6. Rad preko agencija za privremeno zapošljavanje: Rad preko agencija za privremeno zapošljavanje podrazumijeva da radnik ima ugovor o radu s agencijom koja ga zatim iznajmljuje različitim poslodavcima koji trebaju radnu snagu na određeno vrijeme. Ovaj oblik zaposlenja pruža radniku priliku za raznolikost radnih iskustava i mogućnost rada u različitim industrijama i sektorima. Agencija za privremeno zapošljavanje obično posreduje između radnika i poslodavaca te se brine o administrativnim i pravnim aspektima ugovora o radu. Radnici koji rade preko agencija za privremeno zapošljavanje mogu imati pristup određenim benefitima koje pruža agencija, iako specifični uvjeti variraju ovisno o ugovoru. Često imaju nestabilne prihode jer su plaćeni samo za stvarno odrađene sate ili dane i nemaju dugoročnu sigurnost u poslu jer se njihovi ugovori mogu završiti nakon određenog razdoblja.
7. Poslovi na projektima: Poslovi na projektima podrazumijevaju rad na određenim projektima ili zadacima koji imaju definirani početak i kraj. Ovaj oblik zaposlenja često uključuje suradnju s različitim timovima ili klijentima kako bi se postigli specifični ciljevi projekta. Nakon završetka projekta, zaposlenik se može naći u situaciji gdje nema osiguran sljedeći posao. To može uzrokovati financijsku nesigurnost i stres. Osim toga, često imaju varirajuće prihode jer su plaćeni za specifični projekt koji može različito trajati. Radnici na projektima obično imaju pristup određenim benefitima ili nadnicama koje ovise o specifičnostima projekta i ugovoru s poslodavcem, ali nemaju pristup standardnim vrstama beneficija kao stalni zaposlenici.
8. Samozapošljavanje (poduzetnici): Samozapošljavanje, ili poduzetništvo, je oblik zaposlenja u kojem pojedinac osniva i upravlja vlastitim poslovanjem ili tvrtkom. Oni su odgovorni za sve aspekte poslovanja, uključujući razvoj proizvoda ili usluga, marketing, financijsko upravljanje i donošenje ključnih poslovnih odluka. Samozaposleni ljudi često imaju visok stupanj autonomije i kreativne slobode u vođenju svog poslovanja. Oni mogu raditi u različitim industrijama i sektorima, ovisno o njihovim vještinama i interesima. Međutim, samozapošljavanje također nosi rizike i odgovornosti, uključujući financijsku odgovornost za poslovanje i potrebu za upravljanjem vlastitim administrativnim poslovima. Osim toga, samozaposleni ljudi

često nemaju redovite prihode i suočavaju se s varirajućim prihodima, koji mogu biti nesigurni, pogotovo u početku.

9. Digitalni nomadi: Osobe koriste tehnologiju za rad i život na različitim lokacijama diljem svijeta. Rad na udaljenim lokacijama označava oblik zaposlenja u kojem radnik radi izvan klasičnog uredskog okruženja, često s udaljenih ili fleksibilnih lokacija. Radnici na udaljenim lokacijama obično koriste tehnologiju za komunikaciju i suradnju s kolegama i poslodavcem. Ovaj oblik rada omogućava visoku razinu fleksibilnosti i autonomije u organizaciji radnog vremena i okoline i postaje sve popularniji zbog prednosti koje pruža u smislu radnog okruženja i ravnoteže između poslovnog i privatnog života. S druge strane, digitalni nomadi često nemaju konstantan tok prihoda ili poslova, već prihodi mogu varirati i biti nesigurni ovisno o tržištu i projektima. Nemaju pristup zdravstvenom osiguranju koje nude tradicionalni poslodavci, što znači da moraju sami plaćati svoje zdravstveno osiguranje ili se osloniti na javne zdravstvene sustave u zemljama u kojima borave. Freelanceri i digitalni nomadi često nemaju pristup korporativnim mirovinskim planovima, kao ni plaćeni dopust, bolovanje ili druge plaćene slobodne dane, pa moraju sami planirati i štedjeti za svoju buduću mirovinu. Osim toga, rad u različitim zemljama može donijeti dodatne administrativne izazove, uključujući pitanja vize, poreza i druge pravne aspekte.

Ovi oblici rada mogu pružiti veću fleksibilnost radnicima, ali istovremeno mogu stvoriti i izazove u pogledu stabilnosti zaposlenja i socijalnih beneficija. Važno je da i radnici i poslodavci budu svjesni prednosti i ograničenja koje donosi svaki od ovih nestandardnih oblika rada. [48]

2.6.1. Outsourcing i Gig ekonomija

Kao nestandardni oblik zapošljavanja, pored ranije spomenutih, važno je izdvojiti *outsourcing* i Gig ekonomiju.

Outsourcing je poslovna strategija u kojoj organizacija ili tvrtka angažira vanjske stručnjake, poduzeća ili usluge radi obavljanja specifičnih zadataka, projekata ili funkcija koje obično ne spadaju u njihovo primarno područje ekspertize. Ova strategija omogućava tvrtkama da se fokusiraju na svoje ključne kompetencije dok vanjski partneri preuzimaju određene zadatke ili funkcije.

Outsourcing može uključivati različite aspekte poslovanja, uključujući informacijsku tehnologiju, administraciju, ljudske resurse, financije, marketinške aktivnosti i druge operativne funkcije. Omogućava organizacijama da se usredotoče na svoje glavne poslovne ciljeve i kompetencije, dok se manje kritični zadaci prepuštaju specijaliziranim vanjskim partnerima.

Outsourcing omogućava organizacijama pristup stručnjacima i specijaliziranim uslugama koje možda nemaju interno te pruža organizacijama mogućnost prilagodbe kapaciteta i resursa prema promjenjivim potrebama i zahtjevima tržišta. U nekim slučajevima, *outsourcing* može biti financijski isplativiji jer organizacije mogu izbjeći troškove angažiranja stalnih zaposlenika ili nabave specijalizirane opreme.

Vanjski partneri preuzimaju dio odgovornosti i rizika vezanih uz određene funkcije ili projekte, što može smanjiti operativne rizike za organizaciju, a specijalizirani vanjski partneri često mogu brže implementirati specifične projekte ili inicijative zbog svoje stručnosti i iskustva. *Outsourcing* omogućava organizacijama pristup globalnom tržištu rada, čime se povećavaju mogućnosti za pronalaženje najboljih stručnjaka za određene zadatke, a zahtijeva pažljivo planiranje, odabir pouzdanih partnera i jasno definirane ugovorne aranžmane kako bi se osiguralo uspješno provođenje ove strategije.

Proces se može odvijati unutar granica zemlje, u kojem slučaju se naziva "domaći outsourcing", ili međunarodno (također se naziva "*offshoring*"), što uključuje tvrtke koje ugovaraju neke faze proizvodnje u inozemstvu.

Outsourcing se razlikuje od digitalnih platformi za rad, koje također uključuju eksterno ugovaranje usluga, jer outsourcing podrazumijeva stalni ugovorni odnos između poduzeća ili između poslovnih i autonomnih radnika, dok digitalne platforme za rad uglavnom posreduju u jednokratnim uslugama između pojedinaca. [28]

Istraživanja koje je proveo Joint Research Centar (2022.) odnose se na istraživanje kako domaća eksternalizacija iz makroekonomske perspektive doprinosi strukturnim promjenama u zapošljavanju u zemljama EU-a. Domaći outsourcing mijenja vrste poslova koji su dostupni u gospodarstvu jer tvrtke odlučuju o outsourcing zadacima koji su prethodno obavljani unutar tvrtke, sa svojim zaposlenicima na puno i neodređeno radno vrijeme. To može dovesti do prebacivanja broja zaposlenih radnika s određenih radnih mjesta na druga te djelomično objašnjava strukturni porast zaposlenosti.

S druge strane, Gig ekonomija, također poznata kao ekonomija slobodnih zanimanja ili ekonomija poslova na privremenoj osnovi, odnosi se na ekonomski model u kojem radnici obavljaju privremene, projektne ili honorarne poslove, često preko internetskih platformi ili aplikacija. Umjesto tradicionalnog stalnog zaposlenja, radnici u gig ekonomiji često rade kao nezavisni izvođači ili slobodnjaci.

Gig ekonomija obuhvaća širok spektar poslova, uključujući dostavu hrane, vožnju taksi vozila, pisanje, dizajniranje, programiranje i mnoge druge. Većina poslova u gig ekonomiji posredovana je putem digitalnih platformi ili aplikacija koje olakšavaju povezivanje između radnika i klijenata. Radnici u gig ekonomiji imaju veću fleksibilnost u izboru svojih radnih sati i projekata. Mogu raditi kad im odgovara, što im omogućuje bolju ravnotežu između poslovnih i osobnih obveza. Obično su samostalni izvođači koji upravljaju vlastitim poslovanjem i samostalno donose odluke na kojim projektima će raditi i s kim će surađivati.

Dok gig ekonomija pruža fleksibilnost i mogućnost dodatne zarade, radnici obično nemaju iste beneficije i sigurnosti kao u klasičnim zaposlenjima, poput zdravstvenog osiguranja, mirovinskih planova ili plaćenog dopusta. Gig ekonomija omogućava radnicima da surađuju s klijentima iz različitih dijelova svijeta, pružajući pristup globalnom tržištu. [46]

Za Gig ekonomiju, kao nestandardni oblik zapošljavanja važno je istaknuti kako je rast pametnih gradova potakao nagli porast tzv. rada na zahtjev koji se obavlja putem digitalnih platformi kao što su Uber, Wolt, Glovo i Deliveroo. Taj je rast rezultat većeg rasta urbanog gospodarstva koje je usmjereno na usluge i širenje informacijske tehnologije u gradovima. Takvo umnožavanje međusobne povezanosti fizičkih i virtualnih gradskih mobilnosti pruža plodno tlo za istraživanje urbane sociologije, sociologije rada i zapošljavanja te digitalne sociologije. Tvrtke kao što su Deliveroo, Uber Eats i Glovo trenutno se procjenjuju na milijarde dolara i podugovaraju deset tisuća dostavljača u više od 200 gradova na svim kontinentima.

Pokrenut 2013. godine, Deliveroo je tvrtka za dostavu hrane koja služi kao posrednik između kupaca i restorana. Pomoću aplikacije kupci postavljaju (i plaćaju) narudžbu koja se zatim prenosi u restoran koji sudjeluje u samom procesu. Kupci naručuju hranu iz restorana po vlastitom izboru putem web-lokacije ili aplikacije, a radnici je isporučuju što brže mogu, bez obzira na vrijeme i vremenske uvjete. [29]

Gig ekonomija može donijeti i izazove, uključujući varijabilne prihode, nesigurnost posla i potrebu za upravljanjem vlastitim poreznim obvezama. Također, rasprave o pravima i zaštiti radnika u gig ekonomiji često su dio javne rasprave o budućnosti rada.

Gig ekonomija predstavlja tržište rada koje se pretežito oslanja na privremeno i nepuno radno vrijeme, koje obavljaju samostalni izvođači i slobodnjaci umjesto stalno zaposlenih s punim radnim vremenom. Ovaj oblik rada donosi radnicima fleksibilnost i neovisnost, ali sa sobom nosi i ekonomsku neizvjesnost u vezi posla ili zaposlenja.

Istraživanja koja su provedena glede Gig ekonomije na području SAD-a ukazuju kako je SAD na dobrom putu da uspostavi stalnost ovog oblika nestandardnog rada, a procjene ukazuju kako je čak jedna trećina američkog stanovništva od 2021. godine u nekom obliku nestandardnog oblika rada. Stručnjaci očekuju da će taj broj i dalje iz godine u godinu rasti, jer se radnici zapošljavaju na nepuno radno vrijeme radeći na daljinu ili udaljenim putem, pa time uvelike olakšavaju neovisno ugovaranje poslova. [30]

3. NESTANDARDNI OBLICI RADA I NJIHOV UTJECAJ NA ZDRAVLJE I BLAGOSTANJE

Nestandardni oblici rada obuhvaćaju različite oblike zaposlenja koji se razlikuju od klasičnog punog radnog vremena u stalnom zaposlenju. Ovi oblici uključuju honorarne poslove, rad na određeno vrijeme, slobodne stručnjake, rad na projektima, rad na daljinu i slično.

U ovom poglavlju o nestandardnim oblicima rada govori se u kontekstu umjetne inteligencije i utjecaju iste na zdravlje i blagostanje pojedinaca. S obzirom da je umjetna inteligencija sastavni dio svakodnevnog života i neizbježno je njeno korištenje u bilo kojem segmentu zaposlenja kao takva predstavlja važan aspekt rada.

Nestandardni oblici rada često nude veću fleksibilnost i autonomiju u organizaciji vlastitog radnog vremena i okoline. To može doprinijeti smanjenju stresa i povećanju zadovoljstva poslom. Nadalje, nestandardni oblici rada često nose veći rizik u pogledu financijske stabilnosti jer radnici obično nemaju istu razinu sigurnosti zaposlenja, beneficija i osiguranja kao kod standardnih oblika rada.

Ovi oblici rada mogu pružiti veću mogućnost za prilagodbu radnog vremena prema osobnim obvezama, što može poboljšati ravnotežu između poslovnog i privatnog života. Rad na daljinu, koji je često prisutan u nestandardnim oblicima rada, može omogućiti radnicima da biraju svoje radno okruženje, što može pozitivno utjecati na njihovu produktivnost i dobrobit.

Nestandardni oblici rada mogu dovesti do manjka socijalne interakcije s kolegama, što može utjecati na mentalno zdravlje radnika. Osjećaj izolacije može biti veći kod onih koji rade samostalno ili na projektima. Nestandardni oblici rada često donose nesigurnost u pogledu prihoda jer honorarni ili sezonski rad može biti nepredvidljiv. To može utjecati na financijsku sigurnost i dugoročno blagostanje radnika.

Radnici u nestandardnim oblicima rada često nemaju istu razinu zdravstvenih beneficija i osiguranja kao oni u tradicionalnim oblicima zaposlenja, što može utjecati na njihovu mogućnost pristupa zdravstvenoj skrbi.

Isto tako rad u nestandardnim oblicima može donijeti izazove u pogledu razvoja karijere i profesionalnog napretka, jer može biti teže uspostaviti dugoročne veze s poslodavcima i razviti specijalizirane vještine. [42]

Utjecaj nestandardnih oblika rada na zdravlje i blagostanje može varirati ovisno o mnogim čimbenicima, uključujući vrstu rada, industriju i osobne preferencije radnika. Također, važno je da društvo, vlade i poslodavci razvijaju politike i prakse koje podržavaju dobrobit radnika u različitim oblicima zaposlenja.

Osnovno pitanje koje se postavlja kod bilo kojeg oblika rada (i standardnih i nestandardnih oblika rada) je najprihvatljivija ravnoteža između poslovnog i privatnog života. U tom kontekstu i kao odgovor na spomenutu tvrdnju važno je istaknuti kako zaposlenici nemaju problem s radnim vremenom nego sa osjećajem ispunjenosti i zadovoljstva u oba segmenta.

Sijedom navedenog može zaključiti kako zdrava ravnoteža između privatnog i poslovnog života odnosi se na poštivanje rokova u izvršavanju radnih zadataka što u konačnici daje više slobodnog vremena (isključenost rada izvan radnog vremena) koje će svaki pojedinac na privatnoj razini iskoristiti na različite načine. [42]

3.1. RAZVOJ UMJETNE INTELIGENCIJE

Dok su se brojne definicije umjetne inteligencije (*engl. Artificial Intelligence*, dalje u tekstu: UI) pojavile tijekom posljednjih nekoliko desetljeća, najadekvatnija definicija je iz 2004. godine koja umjetnu inteligenciju definira kao „znanost i inženjering stvaranja inteligentnih strojeva, posebno inteligentnih računalnih programa. To je povezano sa sličnim zadatkom korištenja računala za razumijevanje ljudske inteligencije“. [31, 32]

Desetljećima prije ove definicije, rođenje razgovora o umjetnoj inteligenciji označeno je temeljnim radom Alana Turinga, "Računalni strojevi i inteligencija", objavljenim 1950. godine. U tom radu, Turing, često nazivan "ocem računalne znanosti", postavlja sljedeće pitanje: "Mogu li strojevi misliti?" Odatle nudi test, sada poznat kao "Turingov test", gdje bi ljudski ispitivač pokušao razlikovati računalni i ljudski tekstualni odgovor. Iako je ovaj test podvrgnut velikom ispitivanju od svog objavljivanja, on ostaje važan dio povijesti umjetne inteligencije, kao i tekući koncept unutar filozofije jer koristi ideje oko lingvistike. [33]

U najjednostavnijem obliku, umjetna inteligencija je interdisciplinarno područje koje povezuje računalne znanosti s analizom velikih skupova podataka kako bi omogućila rješavanje problema u različitim sektorima rada. Ove discipline uključuju razvoj algoritama umjetne inteligencije koji se koriste za stvaranje ekspertnih sustava koji daju predviđanja ili klasifikacije temeljene na dostupnim podacima. [33]

3.1.1. Povijesni razvoj umjetne inteligencije

Za bolje razumijevanje utjecaj umjetne inteligencije, odnosno računala u obavljanju redovnih radnih zadataka u svim segmentima na tržištu rada, važno je prikazati kratko razvoj rada, odnosno industrijske revolucije.

Tijekom razdoblja od 1760. do 1830. godine, koje označava prvu industrijsku revoluciju, njezini najznačajniji učinci bili su osjetni uglavnom na području Britanije. Svjesni prednosti koje su stekli, Britanci su ograničili izvoz strojeva, stručnjaka i tehnologija proizvodnje. Međutim, britanski monopol nije mogao biti vječan, jer su neki Britanci vidjeli profitabilne prilike u industrijskim sektorima izvan domovine, dok su europski poslovnjaci na kontinentu bili zainteresirani za privlačenje britanskog znanja i iskustva u svoje zemlje. William i John Cockerill, dvojica Engleza, ključni su akteri koji su prenijeli plamen industrijske revolucije u Belgiju osnivanjem strojarnica u Liègeu oko 1807. godine. Kroz njihov doprinos, Belgija je postala predvodnikom u ekonomskoj transformaciji kontinentalne Europe. Poput svog britanskog pretka, belgijska industrijska revolucija bila je usredotočena na željezo, ugljen i tekstil. [33, 34]

Druga industrijska revolucija bila je razdoblje revolucionarnog napretka u proizvodnji, tehnologiji i metodama industrijske proizvodnje, osobito u Sjedinjenim Državama, od oko 1870. do 1914. Razvoji kao što su čelik, električna energija, povećana masovna proizvodnja i izgradnja željeznice diljem zemlje mreža omogućila je rast velikih gradova. Ovaj povijesni porast tvorničke proizvodnje razvijao se zajedno s izumom tehnoloških čuda kao što su telegraf, telefon, automobil i radio. Slijedom navedenog važno je istaknuti kako je druga industrijska revolucija polučila sljedeće rezultate [35]:

1. Razdoblje ogromnog ekonomskog, industrijskog i tehnološkog napretka koje se odvijalo između kraja Američkog građanskog rata i početka Prvog svjetskog rata.

2. Smatra se da je potaknuto izumom Bessemerovog procesa za isplativu proizvodnju čelika i povezanim širenjem američkog željezničkog sustava, to je razdoblje rezultiralo neviđenim porastom industrijske proizvodnje.
3. Napredak u tijeku rada tvornice, poput masovne proizvodnje, elektrifikacije i automatizacije, pridonio je gospodarskom rastu.
4. Druga industrijska revolucija također je dovela do prvih zakona o sigurnosti na radnom mjestu i radnom vremenu, uključujući zabranu dječjeg rada.

Treća industrijska revolucija još se naziva i digitalna revolucija, a počela je pedesetih godina 20. stoljeća, a detaljna strateška studija provedena je 2016. godine kako bi se podržala ekološka i digitalna tranzicija. Razmišljanja tijekom ovog participativnog procesa pridonijela su usmjerenju ekonomske politike zemlje. Početkom 2021. godine tri povijesna partnera, Ministarstvo gospodarstva, Gospodarska komora i IMS Luxembourg, odlučili su provesti "inventuru 2021." 49 strateških mjera TIR-a i, prema tome, procjenu projekata provedenih od njegova objavljivanja odnosno važnosti digitalizacije koja je uvedena trećom industrijskom revolucijom, a digitalizacija je posebno prepoznata za vrijeme pandemije COVID-19, odnosno brojne poslovne organizacije diljem svijeta počele su primjenjivati tzv. rad na daljinu.

Četvrta industrijska revolucija je predstavljena kao nova strategija razvoja industrije. Ovaj pojam se veže uz koncept industrijskih revolucija koje su označile značajne promjene u industriji tijekom povijesti. Četvrta industrijska revolucija, često poznata i kao industrija 4.0, predstavlja suvremenu razinu proizvodnje u kojoj tehnologija nije samo vanjski faktor. Drugim riječima, to je globalni koncept digitalne transformacije industrije koji označava novo industrijsko doba, transformirajući tradicionalne proizvodne procese i radne metode. Unatoč ozbiljnom značaju koji već ima, važno je naglasiti da se Četvrta industrijska revolucija trenutno najviše odražava na razvijenim gospodarstvima. U drugim zemljama, ona još uvijek predstavlja viziju budućeg stanja ili napretka. Jasno je vidljiv tehnološki napredak, koji je počeo s parnim strojevima, nastavio se s masovnom proizvodnjom, razvojem informacijske tehnologije te automatizacijom, te je sada dosegao razinu umjetne inteligencije i virtualnih sustava. Pojava Četvrte Industrijske revolucije otvara vrata za razvoj novih usluga i poslovnih modela putem integracije Interneta stvari, postojećih strojeva i opreme te naprednih informatičkih sustava. [49]

3.2. NESTANDARDNI OBLICI RADA U KONTEKSTU UMJETNE INTELIGENCIJE

Umjetna inteligencija je područje računalne znanosti koje se bavi razvojem algoritama i sustava koji omogućuju računalima da obavljaju zadatke koji obično zahtijevaju ljudsku inteligenciju. Umjetna inteligencija dodaje računalima sposobnost učenja i donošenja odluka na temelju podataka, čineći ih znatno naprednijima u izvršavanju različitih zadataka u usporedbi s računalima i aplikacijama prije pojave umjetne inteligencije. UI se koristi u različitim područjima, uključujući strojno učenje, duboko učenje, obradu prirodnog jezika i više. Neki od ključnih aspekata umjetne inteligencije su [45]:

1. Strojno učenje: Ovo je područje UI koje se fokusira na razvoj algoritama koji omogućuju računalima da uče iz podataka i donose odluke bez eksplicitnog programiranja. To se postiže prepoznavanjem uzoraka u podacima.
2. Duboko učenje: To je specifična grana strojnog učenja koja uključuje upotrebu umjetnih neuronskih mreža kako bi se rješavali složeni problemi. Duboko učenje je odigralo ključnu ulogu u postizanju impresivnih rezultata u područjima kao što su prepoznavanje slika i obrada prirodnog jezika.
3. Obrada prirodnog jezika: Ova grana UI fokusira se na razumijevanje, interpretaciju i generiranje ljudskog jezika. Obrada prirodnog jezika se koristi u aplikacijama kao što su automatsko prevođenje, analiza sentimenta i chatboti.
4. Računalni vid: Ovdje se UI primjenjuje na analizu i interpretaciju vizualnih podataka, poput slika i videozapisa. To uključuje prepoznavanje objekata, detekciju lica i druge zadatke povezane s obradom vizualnih informacija.
5. Automatizacija: UI može biti korišten za automatizaciju različitih poslovnih i industrijskih procesa. To uključuje robotsku automatizaciju procesa i automatizaciju u proizvodnji.
6. Personalizacija i preporuke: UI se često koristi za analizu podataka o potrošačima kako bi se pružile personalizirane preporuke proizvoda i usluga.
7. Zdravstvo: U medicini, UI se koristi za analizu medicinskih podataka, dijagnostiku i razvoj novih tretmana.

8. Automatsko upravljanje vozilima: Razvoj autonomnih vozila temelji se na naprednim UI sustavima koji omogućuju vozilima da donose odluke u stvarnom vremenu.
9. Sigurnost i sigurnosni sustavi: UI se koristi za otkrivanje i sprečavanje sigurnosnih prijetnji, uključujući cyber napade, prepoznavanje nepravilnosti na video nadzoru i analizu teksta za otkrivanje prijetnji.
10. Etički i društveni aspekti: Razvoj UI donosi sa sobom pitanja o etici, transparentnosti i sigurnosti u korištenju te tehnologije. Važno je razvijati UI sustave koji su odgovorni i poštuju ljudska prava.

Važno je napomenuti da dok UI ima veliki potencijal za poboljšanje različitih aspekata društva i industrije, također se mora pažljivo razvijati i primjenjivati kako bi se osiguralo korištenje u korist ljudi i zajednica.

Ova se opcija prvo pojavila u IT sektoru, osobito kod zaposlenika koji su bili zaduženi za korisničku podršku, a zatim i u marketinškim timovima, dizajnerima, programerima, rukovoditeljima projekata i slično.

Umjetna inteligencija ima značajan utjecaj na razne aspekte našeg društva, uključujući i oblik rada. Evo kako se umjetna inteligencija povezuje sa standardnim i nestandardnim oblicima rada [45]:

1. Automatizacija radnih zadataka: UI može automatizirati mnoge rutinske i ponavljajuće zadatke koji su obično dio standardnih poslova. To može značiti da ljudi imaju više vremena za obavljanje složenijih zadataka, a u nekim slučajevima može dovesti i do promjena u obliku zaposlenja.
2. Fleksibilni radni uvjeti: Zahvaljujući UI-u, radnici mogu imati veću fleksibilnost u izboru radnih vremena i lokacija. Virtualni asistenti, alati za udaljeni rad i druge tehnologije omogućuju rad s bilo kojeg mjesta.
3. Rad na daljinu i virtualni asistenti: Umjetna inteligencija može olakšati suradnju i komunikaciju među radnicima koji rade na daljinu. Virtualni asistenti mogu pružiti podršku u organizaciji rasporeda, upravljanju zadacima i komunikaciji među članovima tima koji se možda ne susreću fizički.

4. Freelancing platforme i UI: Platforme za freelancing često koriste UI za povezivanje poslodavaca i slobodnjaka, ocjenjivanje kvalitete rada i preporuke za bolje podudaranje. To olakšava radnicima koji preferiraju samostalni rad pronalazak poslova koji odgovaraju njihovim vještinama i interesima.
5. Gig ekonomija i platforme za rad: UI je ključan za razvoj i funkcionalnost platformi za rad u gig ekonomiji. Te platforme omogućuju radnicima pružanje usluge ili prodaju proizvoda na temelju potražnje. UI može uparivati radnike i korisnike, osigurati sigurnost i omogućiti automatsko plaćanje.
6. Personalizirano obrazovanje i trening: UI može prilagoditi obrazovanje i trening radnicima na temelju njihovih specifičnih potreba i sposobnosti. To pomaže radnicima da stječu nova znanja i vještine potrebne za nestandardne poslove.
7. Razvoj novih poslovnih modela: UI može omogućiti stvaranje novih vrsta poslovnih modela koji se temelje na tehnologijama poput strojnog učenja, obrade prirodnog jezika i vizualne analitike.
8. Rad s velikim podacima i analitika: Nestandardni oblici rada često uključuju rad s velikim količinama podataka. UI može pomoći u analizi i interpretaciji tih podataka kako bi se mogle donijeti informirane poslovne odluke.
9. Prilagodba na promjene u tržištu rada: Ubrzanje tehnoloških inovacija često dovodi do promjena na tržištu rada. Radnici koji su spremni naučiti nove vještine i prilagoditi se novim tehnologijama mogu lakše pronaći ili zadržati nestandardne oblike rada.
10. Evaluacija radnika i kandidata: UI može sudjelovati u procesima selekcije i ocjenjivanja radnika, koristeći algoritme za analizu vještina, kompetencija i iskustava kako bi se pronašli najbolji kandidati za određene poslove.

Zaključno, umjetna inteligencija igra ključnu ulogu u oblikovanju standardnih i nestandardnih oblika rada te mijenja način na koji radnici obavljaju svoje poslove. Prilagodba i stjecanje novih vještina postaju ključni faktori za uspjeh u ovom evoluirajućem radnom okruženju. Važno je napomenuti kako ovi trendovi i interakcije mogu varirati ovisno o sektoru industrije i lokalnim zakonima. Također, važno je osigurati da tehnologija bude implementirana na način koji potiče pravednost, sigurnost i poštovanje radničkih prava. Kao

primjer utjecaja umjetne inteligencije na tržište rada, pojavljuju se digitalni nomadi kao savršen spoj nestandardnog oblika rada i umjetne inteligencije.

3.2.1. Digitalni nomadi

Digitalni nomadi su ljudi koji koriste tehnologiju kako bi radili i živjeli na različitim lokacijama širom svijeta. To su nezavisni radnici, poduzetnici ili zaposlenici koji se oslanjaju na internet i digitalne alate kako bi obavljali svoj posao, omogućujući im da rade s bilo kojeg mjesta.

Ovdje su neke ključne karakteristike digitalnih nomada [40]:

1. **Fleksibilnost radnog vremena i mjesta:** Digitalni nomadi nisu ograničeni klasičnim uredskim prostorima ili radnim vremenom. Mogu raditi iz kafića, coworking prostora, plaže ili bilo kojeg drugog mjesta koje im odgovara.
2. **Globalna suradnja:** Često surađuju s ljudima iz različitih dijelova svijeta. Internet omogućuje im komunikaciju i suradnju s kolegama, klijentima ili partnerima bez obzira na fizičku udaljenost.
3. **Samostalnost i nezavisnost:** Većina digitalnih nomada su nezavisni radnici ili poduzetnici koji upravljaju vlastitim poslovanjem. Imaju kontrolu nad svojim radnim okruženjem i odlukama.
4. **Potreba za tehnološkim vještinama:** Digitalni nomadi ovise o tehnologiji za obavljanje svog posla. To uključuje korištenje različitih alata za komunikaciju, suradnju, upravljanje zadacima i druge poslovne funkcije.
5. **Prilagodljivost na promjene:** Često putuju i mijenjaju lokacije kako bi iskoristili različite prilike za rad i istraživanje novih mjesta.
6. **Potruga za ravnotežom između posla i života:** Često traže ravnotežu između profesionalnog i osobnog života. Fleksibilnost koju pruža rad na daljinu omogućuje im da prilagode svoj radni raspored prema vlastitim potrebama.
7. **Kulturna raznolikost i iskustva:** Putovanje i rad na različitim lokacijama omogućuju im da dožive različite kulture, jezike i načine života.

8. Izazovi sigurnosti i organizacije: Moraju obratiti pažnju na sigurnost svojih digitalnih podataka i mrežnih veza. Također, moraju biti dobro organizirani kako bi efikasno obavljali poslove dok se kreću iz mjesta u mjesto.

Digitalni nomadi predstavljaju jednu od manifestacija promjena u radnoj kulturi koje su omogućene tehnologijom i umjetnom inteligencijom. Oni su primjer kako se moderni alati i tehnologija mogu iskoristiti za transformaciju tradicionalnih radnih obrazaca u netradicionalne odnosno nestandardne oblike rada, a koji ne moraju imati obilježja prekarnosti.

Umjetna inteligencija predstavlja skup tehnologija koje omogućuju računalima da uče, razumiju, razmišljaju i donose odluke slično ljudskom mozgu te omogućava automatizaciju mnogih radnih zadataka, što digitalnim nomadima pruža veću fleksibilnost u obavljanju poslova s bilo kojeg mjesta. UI se koristi za razvoj virtualnih asistenata koji mogu pomoći digitalnim nomadima u organizaciji rasporeda, upravljanju zadacima i komunikaciji s klijentima.

Umjetna inteligencija može preporučiti digitalnim nomadima tečajeve i resurse za učenje novih vještina koji su prilagođeni njihovim specifičnim potrebama. UI može analizirati podatke o putovanjima, kao što su cijene letova i smještaja, kako bi digitalnim nomadima pomogao u planiranju i optimizaciji njihovih putovanja. Osim toga, UI može pomoći u upravljanju financijama digitalnih nomada, pružajući im alate za praćenje troškova, vođenje evidencije o prihodima i izdacima te savjete za financijsko planiranje.

Digitalni nomadi koji koriste umjetnu inteligenciju za zaštitu i sigurnost svojih podataka mogu se osjećati sigurnije dok rade na mreži, bez obzira gdje se nalaze. Umjetna inteligencija može pomoći digitalnim nomadima da pronađu poslovne prilike i suradnike širom svijeta, otvarajući im vrata za rad s različitim kulturama i jezicima. [41]

Ovi primjeri pokazuju kako umjetna inteligencija može olakšati život i rad digitalnim nomadima, doprinoseći njihovoj produktivnosti, sigurnosti i efikasnosti dok rade na različitim lokacijama.

3.3. UTJECAJ NESTANDARDNIH OBLIKA RADA NA TRŽIŠTE RADA

Četvrta industrijska revolucija značajno remodelira tržište rada i proširuje njegove granice. S obzirom na to, ona donosi brojne promjene i značajne izazove za sve sudionike ovog tržišta, s posebnim fokusom na poslovne subjekte, poduzetnike te radnike i zaposlenike. Promjene koje se događaju tijekom ovog razdoblja uglavnom proizlaze iz automatizacije poslovanja i široke primjene napredne tehnologije. S jedne strane, ovi procesi utječu na smanjenje potrebe za radnicima u poduzećima i mogu rezultirati gubitkom nekih tradicionalnih radnih mjesta. S druge strane, stvaraju se i nova zanimanja koja su vezana uz razvoj i upravljanje naprednom tehnologijom.

Četvrta industrijska revolucija donosi promjene u tržištu rada tako što eliminira potrebu za fizičkim radom čovjeka, potencijalno smanjuje potrebu za određenim intelektualnim poslovima, ali istovremeno otvara nova područja koja ranije nisu postojala.

Međunarodni dionici, uključujući specijalizirane organizacije poput UNCTAD-a, ukazuju na to da će se konkretniji izazovi u ovom području početi pojavljivati uglavnom u slabo razvijenim i nerazvijenim zemljama, te u nekim zemljama u tranziciji. Te zemlje će biti umjereno izložene utjecaju automatizacije zbog nižih troškova rada i ograničene tehnološke infrastrukture. No, važno je napomenuti da ovo ukazuje na nižu razinu razvoja i primjene tehnologije u tim zemljama. Zbog povećane automatizacije, postoji rizik da će doći do prebacivanja proizvodnje u visoko razvijene zemlje, što bi moglo rezultirati gubitkom 2/3 radnih mjesta u slabo razvijenim zemljama.

Za razliku od manje razvijenih zemalja, visoko konkurentne razvijene zemlje koje su povećale uporabu robota uglavnom bilježe povećanje zaposlenosti u sektoru proizvodnje. Iako postoji određeni rizik od automatizacije, moguće ga je kontrolirati unaprjeđenjem tržišta rada sukladno suvremenim potrebama i konceptima. Primjerice, veći rizik od gubitka poslova očekuje se među radnicima s nižom razinom obrazovanja, stoga je važno poticati njihov angažman te ulagati u obrazovanje i prekvalifikacije. [49]

Prema istraživanju Svjetskog gospodarskog foruma (2016.) tijekom Četvrte industrijske revolucije naglasak će biti na slijedećim područjima: financijsko poslovanje i operativi, menadžmentu, računarstvu i matematici, arhitekturi i inženjeringu, te obrazovanju i usavršavanju. Također, istraživanje je prepoznalo zanimanja koja će se suočiti s velikim padom potražnje. To uključuje razne funkcije u administrativnom i financijskom sektoru,

informativskim i komunikativskim tehnologijama, energetskom sektoru i osnovnoj infrastrukturi. [52]

Digital Economy and Society Index (DESI) je kombinirani indeks koji obuhvaća sve relevantne pokazatelje povezane s digitalizacijom unutar Europske unije i prati razvoj država članica u digitalnoj konkurentnosti. Indeks digitalizacije gospodarstva i društva (DESI) daje uvid u napredak zemalja članica EU u području digitalne konkurentnosti. [50]

DESI, složeni indeks, obuhvaća pet ključnih pokazatelja:

1. Povezivost: Ovaj pokazatelj uključuje analizu nepokretne i pokretne širokopojasne mreže, brzine internetskog pristupa te cijene povezivanja.
2. Ljudski kapital: Ovaj aspekt obuhvaća ocjenu osnovnih i naprednih vještina, kao i stupanj korištenja digitalne tehnologije.
3. Korištenje digitalne tehnologije: Ovaj pokazatelj analizira koliko građani koriste internetske sadržaje te sudjeluju u komunikaciji ili obavljaju transakcije putem digitalne tehnologije.
4. Integracija digitalne tehnologije: Ovaj aspekt uključuje digitalizaciju poslovanja i e-trgovinu.
5. Digitalne javne usluge: Ovaj pokazatelj obuhvaća analizu e-uprave.

Ova petorica ključnih pokazatelja zajedno čine DESI, pružajući uvid u razvoj digitalne konkurentnosti država članica Europske unije.

Prema DESI indeksu za 2018. godinu, Hrvatska se pozicionira na 22. mjestu od ukupno 28 članica EU, svrstavajući je u skupinu manje razvijenih zemalja. To predstavlja napredak u odnosu na prethodnu godinu, kada je bila na 23. mjestu. Unatoč zaostajanju za prosjekom EU, u posljednjim godinama primjećuje se značajan napredak, što ukazuje na brz razvoj. Hrvatska je zabilježila rast u područjima povezanosti, ljudskog kapitala, korištenja interneta i digitalnih javnih usluga, dok je integracija digitalne tehnologije ostala stabilna. Iako su brojke još uvijek ispod prosjeka EU, ovaj napredak sugerira pozitivan trend u uspostavljanju digitalnog tržišta. Najizazovnije područje za Hrvatsku ostaje povezivost, gdje je napredak spor. Samo 14% fiksnih internetskih pretplata nudi brzu vezu, dok je taj postotak u EU značajno veći - 33%. I dalje su primjetno visoke cijene fiksnih širokopojasnih

internetskih usluga, ali se bilježi napredak u uvođenju pokretne širokopojasne mreže. Pokrivenost 4G mrežom iznosi 73%, što je znatno ispod prosjeka EU (91%). Hrvatska se već nekoliko godina zaredom rangira na 27. mjestu prema tom pokazatelju. [54]

Kako bi ostvarila ciljeve digitalne agende za Europu, posebice u pogledu pokrivenosti cjelokupnog stanovništva brzim širokopojasnim internetom od najmanje 30 Mbps, Hrvatska bi se trebala više usredotočiti na poboljšanje povezivosti. Korisno bi bilo ubrzati uvođenje odobrenih pristupnih i posredničkih mreža koje se financiraju sredstvima EU-a. Ovdje se posebno ističe potreba za uklanjanjem prepreka na državnoj razini kako bi se izbjegao gubitak EU-ovih sredstava. Alternativni operatori bi mogli imati ključnu ulogu u uvođenju posredničke mreže. Općenito, Hrvatska bi trebala uložiti veće napore u osiguravanje tržišne konkurencije u ovom području, što bi donijelo koristi potrošačima te bi potaknulo ulaganja u infrastrukturu za brzi internet i povezane maloprodajne proizvode. U slučaju izostanka adekvatnih mjera, Hrvatska bi mogla dodatno zaostati u razvoju digitalnog gospodarstva i društva. [51]

Očekuje se značajan porast zapošljavanja u području informatičke tehnologije, s posebnim naglaskom na podatkovne analitičare, programere aplikacija i softvera. Ove stručnosti će biti tražene ne samo u IT sektoru, već i u financijskom sektoru, zabavi, rekreaciji, informacijskim i komunikacijskim industrijama. Kako se digitalna tehnologija sve više primjenjuje u različitim sektorima gospodarstva, raste potražnja za vještinama analize podataka i informatičkom pismenošću. Iako će razvoj umjetne inteligencije imati utjecaja na neka područja, do 2020. godine nije imalo značajni utjecaj na globalnu razinu zapošljavanja zbog ograničenih mogućnosti te tehnologije.

Trenutno se suočavamo s činjenicom da mnogi ljudi nemaju suvremena znanja i vještine kako bi adekvatno pratili tehnološki napredak. U stvari, prema Schwabu (2016.), oko trećine osnovnih vještina koje se danas smatraju važnima i traženima neće biti ključne u budućnosti. Nedostatak ovih važnih vještina može dovesti do povećanja nezaposlenosti ili smanjenja produktivnosti i konkurentnosti kako na nacionalnoj, tako i na međunarodnoj razini. [52]

Digitalna pismenost je jedna od ključnih vještina koje se traže na tržištu rada. UNCTAD-u (2017.) definira tri razine digitalne pismenosti koje se mogu razvijati [62]:

1. Osnovna razina uključuje korištenje informatičkih uređaja i interneta, pronalaženje i analizu informacija, te osnovne korisničke vještine, uključujući rad s Microsoft Office paketom.
2. Razina specijalista zahtijeva dublje znanje i vještine potrebne za istraživanje, projektiranje, strategijsko planiranje, marketing, prodaju, instalaciju, održavanje i podršku softvera i sustava.
3. Razina digitalnog poduzetništva uključuje kombinaciju poslovnih i tehničkih vještina potrebnih za stvaranje novih poslovnih prilika i modela, koristeći tehnologiju za unaprjeđenje raznih aspekata poslovanja te potičući daljnju digitalizaciju gospodarstva.

Osim informatičkih vještina, socijalne vještine kao što su emocionalna inteligencija, pregovaranje i uvjeravanje postaju sve važnije na tržištu rada. Ove vještine su ključne za uspješnost u radu i traže se od pojedinaca u različitim profesionalnim kontekstima. Sve ove vještine zajedno čine neophodnu kombinaciju za uspješno obavljanje zadataka koji se pojavljuju u različitim poslovima. [49]

3.4. UTJECAJ NESTANDARDNIH OBLIKA RADA NA TRŽIŠTE RADA U HRVATSKOJ

Nestandardni oblici rada mogu imati različite utjecaje i na stopu nezaposlenosti, ovisno o specifičnim ekonomskim i društvenim uvjetima. Oblici rada poput honorarnog rada ili rada na projektima, više mogu pružiti ljudima priliku za privremeni ili sezonski rad. To može djelomično smanjiti ukupnu stopu nezaposlenosti jer ljudi koji možda inače ne bi imali posao sada imaju priliku raditi barem privremeno.

S druge strane, nestandardni oblici rada često donose veći stupanj nesigurnosti u zaposlenju. Osobe koje rade na određeno vrijeme, honorarno ili kao slobodni stručnjaci često su izložene većem riziku od nezaposlenosti jer njihovi poslovi mogu biti privremeni ili sezonalni. Ovo može doprinijeti povećanju stope nezaposlenosti u populaciji. Ako se ekonomija pretežito orijentira prema nestandardnim oblicima rada, može doći do povećanja stope nezaposlenosti zbog manjeg broja stalnih, dugoročnih radnih mjesta. To se može dogoditi ako poslodavci preferiraju angažiranje radnika na fleksibilnijim ugovorima kako bi smanjili troškove i prilagodili se promjenjivim tržišnim uvjetima.

Efekt "gig ekonomije" odnosno rast "gig ekonomije" može imati i kompleksan utjecaj. Dok neki vide ove oblike rada kao mogućnost za dodatnu zaradu ili privremeni izvor prihoda, drugi ih vide kao nesigurne poslove koji ne nude stabilnost ili sigurnost zaposlenja. Nestandardni oblici rada često znače kako je veći broj ljudi uključen u radnu snagu, uključujući one koji možda ne bi tražili tradicionalne oblike zaposlenja. To može povećati konkurenciju među radnicima na tržištu rada, što može otežati pronalaženje i održavanje posla.

Utjecaj nestandardnih oblika rada na stopu nezaposlenosti može biti kompleksan i ovisi o različitim faktorima, uključujući gospodarske trendove, politike zapošljavanja i specifične uvjete u određenim industrijama. Također, važno je osigurati da radnici u nestandardnim oblicima rada imaju pristup odgovarajućim zaštitama i socijalnim sigurnosnim mrežama kako bi se smanjio rizik od nezaposlenosti i nesigurnosti u zaposlenju. [44]

Razvijene zemlje Europe, Amerike i Azije već provode mjere kako bi se što bolje pripremile na učinke Četvrte industrijske revolucije. Iako se u Hrvatskoj posljedice digitalizacije i tehnološkog napretka u toj mjeri ne osjećaju kao u drugim visoko razvijenim zemljama, pitanje je vremena kada će se to dogoditi. Do tada, ključno je postaviti temelje za Četvrtu industrijsku revoluciju.

Hrvatska nastoji što uspješnije pratiti suvremena međunarodna zbivanja i odgovarati na izazove suvremenoga doba, uključujući i one koji proizlaze iz intenziviranja Četvrte industrijske revolucije. Važno je napomenuti da se većina hrvatske industrije oslanja na podršku niske i srednje tehnologije.

Promjene uzrokovane Četvrtom industrijskom revolucijom neće značajno utjecati na pojavu značajne nezaposlenosti općenito. Ipak, očekuju se konkretnije strukturne promjene na tržištu rada. Iako postoji određeni rizik od automatizacije, isti se može kontrolirati unapređenjem tržišta rada sukladno suvremenim potrebama i konceptima. To se posebno odnosi na niže obrazovane radnike, čije je angažiranje i ulaganje u obrazovanje i prekvalifikacije od ključne važnosti. Izazov predstavlja i visoka stopa nezaposlenosti mladih u dobi od 15 do 24 godine, koja je u 2016. godini iznosila 31,1%, dok je prosjek EU-a bio 18,7%. Stopa zaposlenosti za nisko kvalificirane radnike bila je u 2015. godini 40,2%, što značajno odstupa od EU prosjeka od 53,2%. Isto tako, stopa zaposlenosti mladih koji su završili srednju školu u usporedbi s prosjekom EU-a (73,9%) bila je ispod prosjeka (63,8%). Osim situacije na tržištu rada, postoje i drugi zabrinjavajući problemi poput zastarjelog

kurikuluma i nesklada između stečenih i traženih vještina i znanja. Stoga je dodatno osposobljavanje ključna potreba kako bi se povećao udio radnika u cjeloživotnom obrazovanju. [51, 53]

Prema istraživanju cedefop-a (2018.), Hrvatska bilježi oporavak od posljednje ekonomske krize, no visoke stope nezaposlenosti i neaktivnost na tržištu rada koče taj napredak. Stopa nezaposlenosti iznosila je 13,3% u 2016. godini, što je i dalje visoko u usporedbi s prosjekom EU (8,5%). Posebno zabrinjavajuća je nezaposlenost mladih u dobi od 15 do 24 godine, koja je iznosila 31,1% u 2016. godini, dok prosjek EU-a iznosi 18,7%. [61]

Unatoč tome, Hrvatska bi se trebala usredotočiti na unaprjeđenje slabih rezultata u području povezivosti i integracije digitalne tehnologije. Budući da operator Optima Telekom još uvijek kontrolira više od 71% tržišta fiksne mreže, postaje izazovno osigurati tržišno natjecanje u tom sektoru. Međutim, potrebno je poticati alternativne operatore kako bi se potaknula ulaganja u infrastrukturu za brzi internet. Inače, postoji rizik da Hrvatska još više zaostane u razvoju u odnosu na zemlje članice.

Prema DESI istraživanju (2018.), uvođenje digitalne tehnologije u poslovanje provodi se putem projekta "Digital Croatia Hub – DigiCro" koji inicira Hrvatska gospodarska komora. Ovaj projekt uključuje suradnju između HGK-a, tehničkih sveučilišta i coworking organizacija s ciljem pružanja podrške u digitalizaciji malih, srednjih i novonastalih poduzeća. Dodatno, planira se eksperimentiranje s digitalnim inovacijama u području robotike, kibernetičkih sustava, fotonike, računarstva, analize podataka i zaštite podataka. [51]

Unatoč nedostatku specifične strategije za digitalizaciju poduzeća, primjećuje se spremnost za uvođenje digitalnih tehnologija u poslovanje. Prema istraživanju Digitalnog indeksa hrvatskog gospodarstva (2016.), više od 70% poduzeća planira provesti digitalne transformacije, dok je 24% njih već donijelo vlastitu digitalnu strategiju. Čak 50% menadžera očekuje značajan utjecaj digitalizacije na poslovanje, dok 30% njih očekuje povećanje prihoda od 10%. Do 2020. godine, više od 50% prihoda poduzeća moglo bi proizaći iz digitalnih kanala, proizvoda i usluga, a puni učinci digitalizacije bit će vidljivi tijekom sljedećih 5 godina, kako smatra 70% menadžera.

Očekuje se značajan utjecaj digitalizacije na poslovanje poduzeća. U području obrazovanja, Hrvatska razvija strategiju za unaprjeđenje digitalnih vještina. Uvođenje obvezne nastave informatike u osnovne škole planira se od 2018. godine. Projekt e-škole trenutno

uključuje 10% škola kako bi se izradili strateški dokumenti i planovi za implementaciju informacijsko-komunikacijskih tehnologija u sve osnovne i srednje škole do 2022. godine. Nadalje, sve škole koje sudjeluju u projektu opremaju se informatičkom opremom, uključujući računala, tablete, PowerPoint opremu i priključke za lokalnu mrežu.

„Među 27 država članica EU-a Hrvatska je na 21. mjestu prema indeksu gospodarske i društvene digitalizacije (DESI) za 2022. Rezultat na DESI-ju za Hrvatsku, od 2017. do 2022., povećavao se neznatno više od istog za cijelu Uniju.“ [71] Unatoč solidnim rezultatima u digitalnim vještinama, i dalje postoji nedostatak stručnjaka za informacijske i komunikacijske tehnologije (IKT) čiji je udio u radnoj snazi Hrvatske manji od prosjeka Unije. Ovaj nedostatak stručnjaka ima značajan utjecaj na implementaciju digitalnih tehnologija u poduzeća, posebice mala i srednja, što ih sprječava u potpunosti iskoristiti potencijal digitalne transformacije.

Iako je udio stručnjaka za IKT u radnoj snazi Hrvatske niži od prosjeka EU-a, poduzeća u Hrvatskoj ulažu više u osposobljavanje u području IKT-a, a broj osoba s diplomom iz tog područja je iznad europskog prosjeka. Unatoč već poduzetim mjerama za poticanje digitalnih vještina, ključno je ubrzati pripremu države u području digitalnih vještina kako bi Europska unija postigla cilj digitalnog desetljeća za stručnjake u IKT-u.

Hrvatska bilježi dobre rezultate u pogledu otvorenih podataka, no ti se rezultati narušavaju zbog izazova u području digitalnih javnih usluga. Manji broj korisnika, rijetka primjena unaprijed ispunjenih obrazaca te ograničeno pružanje javnih usluga građanima i poduzećima uvelike utječu na rezultat. Nastavak konstantnih ulaganja i napora ključan je kako bi se ostvario cilj digitalnog desetljeća od 100 % internetskog pružanja ključnih javnih usluga za građane i poduzeća.

„Digitalne tehnologije sve su popularnije u hrvatskim poduzećima: 35 % njih primjenjuje rješenja u oblaku, 43 % upotrebljava e-račune, a 9 % upotrebljava tehnologije koje se temelje na umjetnoj inteligenciji. Iako su ti rezultati temelj hrvatskog doprinosa ciljevima digitalnog desetljeća za digitalizaciju poduzeća, postoji veliki potencijal za još bolju primjenu ključnih tehnologija, kao što su veliki podaci i umjetna inteligencija.“ [71]

Očekuje se predstavljanje nove Strategije digitalne Hrvatske za razdoblje do 2030., a do kraja 2022. U međuvremenu, mjere za digitalnu transformaciju hrvatskog gospodarstva i društva u sljedećem desetljeću uređene su Nacionalnom razvojnom strategijom za razdoblje

do 2030. Središnji državni ured za razvoj digitalnog društva (SDURDD) predstavio je Provedbeni program za razvoj digitalnog društva za razdoblje 2021.–2024. Ovaj program ima za cilj promicanje digitalizacije društva s naglaskom na uravnotežen i uključiv razvoj za građane, gospodarske subjekte i javnu upravu. Program obuhvaća širok spektar mjera, uključujući stjecanje kompetencija u području kibersigurnosti, poboljšanje pristupa internetu, implementaciju novih usluga u okviru sustava e-Građani te jačanje interoperabilnosti među tijelima javne uprave.

Ciljano je usmjereno 20,4% ukupno dodijeljenih sredstava u okviru plana prema digitalnoj transformaciji hrvatskog društva i gospodarstva [71]:

- „povećanje učinkovitosti i transparentnosti tijela javnog sektora;
- uspostavljanje upravljačkih i koordinacijskih struktura za planiranje i provedbu digitalne transformacije društva i javne uprave;
- pružanje alata i tehnologija tijelima javne uprave koji su potrebni za razvoj učinkovitijih i kvalitetnijih usluga prema potrebama korisnika.“

Osim navedenoga, bitno je i istaknuti jednu od važnijih mjera na temelju plana. Projekt "Nadogradnja Centra dijeljenih usluga" započet će implementacijom blockchain platforme i unaprijediti projekte u područjima poput digitalnog identiteta, digitalnih poštanskih usluga, digitalnih diploma, digitalnih javnobilježničkih usluga i pouzdane razmjene podataka. Hrvatska akademska i istraživačka mreža (CARNET) nastavit će provoditi projekte programa e-Škole u 2022., s naglaskom na zadovoljavanje potreba visokih učilišta za IKT znanjima u područjima kao što su umjetna inteligencija i kvantna komunikacijska infrastruktura.

Proces digitalizacije u Hrvatskoj donio je nove oblike zaposlenja i rada koji često spadaju u nestandardne ili atipične oblike, pružajući fleksibilnost na tržištu rada. Ovi oblici uključuju rad s nepunim radnim vremenom, rad na određeno vrijeme, privremeni rad, povremeni rad, sezonski rad, tele-rad, rad od kuće, samozapošljavanje i druge varijante. Hrvatska bi trebala intenzivnije raditi na poboljšanju slabih rezultata u području povezivosti kako bi ostvarila ciljeve digitalne agende za Europu, posebno u vezi s pokrivanjem cijelog stanovništva brzom širokopojasnom mrežom brzine od najmanje 30 Mbps. Ključno je ubrzati implementaciju odobrenih pristupnih i posredničkih mreža koje se financiraju sredstvima EU-a. Postoje naznake da se ovaj proces usporava na razini države, pri čemu Hrvatska riskira

gubitak EU-ovih sredstava. U tom smislu, alternativni operateri bi imali značajnu korist od uvođenja posredničke mreže. [55]

Sveukupno gledano, Hrvatska bi trebala uložiti veće napore u osiguravanje tržišne konkurencije u ovom području. To bi koristilo potrošačima i potaknulo bi ulaganja u infrastrukturu za brzi internet, potičući potražnju za povezanim maloprodajnim proizvodima. U suprotnom, postoji opasnost da Hrvatska dodatno zaostaje u razvoju digitalnog gospodarstva i društva. [49]

Proces digitalizacije, iako donosi mnoge prednosti, također nosi potencijalne opasnosti za mentalno zdravlje pojedinaca. Povećana povezanost s digitalnim uređajima i stalna dostupnost informacija može dovesti do preopterećenja, stresa i ometanja ravnoteže između posla i privatnog života. Osim toga, rizik od gubitka slobodnog vremena može dovesti do kroničnog umora i iscrpljenosti, što negativno utječe na mentalno zdravlje pojedinca. Stoga je važno promicati svijest o potrebi za ravnotežom između digitalnog svijeta i slobodnog vremena kako bismo sačuvali mentalno zdravlje u eri digitalizacije. [72]

3.5. UTJECAJ NESTANDARDNOG OBLIKA RADA NA MENTALNO ZDRAVLJE

Nesigurnost čovjeka koja proizlazi iz zaposlenja rezultat je ranijih uspjeha koje je pojedinac postizao prilikom prethodnih zaposlenja pa se bez postignutih poslovnih uspjeha čovjek počinje osjećati kao neuspješan i beskoristan. Sve to je rezultira nemogućnosti brige o vlastitoj obitelji zbog financijskih barijera. Konačno, što osoba dulji period ne bude zaposlena osjeća sve veću nesigurnost što u konačnici predstavlja udarac na njihovo samopouzdanje. Pored ranije spomenutog, anksioznost je još jedan čest učinak nezaposlenosti. Jedno od istraživanja koje je proveo Crabtree, S. (2014.), obuhvaća isključivo skupinu muškaraca, a prema rezultatima provedenog istraživanja nezaposleni muškarcu u odnosu na zaposlene osjećaju veći stupanj anksioznosti. Brige o financijama su prirodne kod gubitka posla, ali s vremenom bi te brige mogle eskalirati i zahtijevati liječenje anksioznog poremećaja. [36, 37]

Osim navedenoga, nestandardni oblici rada, kao što su honorarni poslovi, rad na određeno vrijeme, slobodni stručnjaci i rad na projektima, također mogu imati značajan utjecaj na mentalno zdravlje ljudi. Evo nekih ključnih aspekata koji treba uzeti u obzir [42, 43]:

1. Nesigurnost zaposlenja: Nesigurnost zaposlenja je jedan od ključnih faktora koji mogu utjecati na mentalno zdravlje ljudi. Rad u nestandardnim oblicima, kao što su honorarni poslovi, rad na određeno vrijeme ili rad na projektima, često donosi veći stupanj nesigurnosti u vezi s budućim poslovima i prihodima. Ova nesigurnost može izazvati stres, anksioznost i osjećaje nesigurnosti kod radnika. Nedostatak stabilnosti u zaposlenju može utjecati na osjećaj sigurnosti i stabilnosti u životu, što može imati negativne posljedice na mentalno zdravlje. Radnici u takvim situacijama često se suočavaju s izazovom planiranja dugoročnih financijskih obaveza, što može dodatno doprinijeti stresu i tjeskobi.
2. Nepravilni radni sati: Rad u nestandardnim oblicima često uključuje nepravilne radne sate, uključujući noćni rad ili smjenski rad. Ovo može poremetiti prirodne cikluse spavanja i budnosti, što može negativno utjecati na mentalno zdravlje. Osim toga, rad u noćnim smjenama može utjecati na mentalnu budnost i kognitivne funkcije. Osobe koje rade noću često se suočavaju s izazovom prilagodbe svojih životnih ritmova kako bi uskladile poslovne obaveze s obiteljskim i društvenim životom. Nepravilni radni sati također mogu otežati održavanje stabilnih društvenih i obiteljskih odnosa zbog potrebe za prilagodbom vremena za zajedničke aktivnosti. Sve ove poteškoće mogu doprinijeti povećanju rizika od stresa, umora, anksioznosti i depresije kod radnika koji se suočavaju s nepravilnim radnim satima. Stoga je važno razviti strategije za upravljanje radnim vremenima kako bi se minimalizirao negativan utjecaj na mentalno zdravlje. Ovo može uključivati pravilno planiranje vremena za odmor i oporavak, te korištenje tehnika za održavanje dobre kvalitete sna i opće dobrobiti.
3. Ograničena socijalna interakcija: Ograničena socijalna interakcija je još jedan važan aspekt koji može utjecati na mentalno zdravlje ljudi koji rade u nestandardnim oblicima rada. Ovi oblici rada često uključuju rad na daljinu, samostalni rad ili rad u manjim timovima, što može dovesti do smanjenja socijalne interakcije s kolegama i drugim ljudima. Nedostatak ljudskog kontakta može izazvati osjećaj izolacije, usamljenosti i manje povezanosti s radnom zajednicom. Ljudi su društvena bića koja imaju prirodnu potrebu za međusobnim interakcijama i podrškom od drugih. Ograničena socijalna interakcija može utjecati na emocionalno blagostanje i stres. Osim toga, nedostatak svakodnevnih interakcija s kolegama može smanjiti priliku za informalno komuniciranje, razmjenu ideja i podršku među kolegama. To može utjecati na timsku dinamiku i zajednički rad. Kako bi se ublažio ovaj utjecaj, važno je razviti

strategije za održavanje socijalne interakcije, čak i u okvirima nestandardnih oblika rada. To može uključivati redovite video konferencije, timsku suradnju putem online alata, te aktivnosti za izgradnju timskog duha koje se mogu provoditi virtualno ili u manjim skupinama. Također, važno je poticati otvorenu komunikaciju i podršku među članovima tima kako bi se održala povezanost i dobrobit radnika.

4. Pritisak samozapošljavanja: Pritisak samozapošljavanja je još jedan značajan faktor koji može utjecati na mentalno zdravlje ljudi koji se odluče za nestandardne oblike rada, poput slobodnih stručnjaka ili poduzetnika. Ova vrsta rada često nosi visoku razinu odgovornosti jer osobe same vode vlastiti posao. Samozapošljavanje uključuje vođenje vlastitog poslovanja, donošenje ključnih odluka, upravljanje financijama i marketingom, te pronalaženje novih klijenata ili projekata. Svi ovi zadaci mogu generirati visok stupanj pritiska i stresa jer radnici nose punu odgovornost za uspjeh svog poslovanja. Dodatno, samozapošljavanje može donijeti i nesigurnost u vezi s financijskim prihodima, što može uzrokovati dodatni stres. Neuspjeh u poslovanju ili financijski problemi mogu utjecati na emocionalnu stabilnost i dobrobit osobe. Kako bi se smanjio pritisak samozapošljavanja na mentalno zdravlje, važno je razviti strategije za upravljanje stresom i prevladavanje izazova koje donosi vođenje vlastitog poslovanja. To uključuje postavljanje realnih ciljeva, efikasno upravljanje vremenom, traženje podrške i savjeta od kolega ili mentora, te upotrebu tehnika za upravljanje stresom kao što su meditacija, tjelovježba i druge aktivnosti za opuštanje. Također, važno je biti svjestan vlastitih granica i tražiti pomoć kada je to potrebno.
5. Nedostatak pristupa beneficijama: Nedostatak pristupa beneficijama je još jedan važan aspekt koji može utjecati na mentalno zdravlje ljudi koji rade u nestandardnim oblicima. Ovi oblici rada često ne pružaju istu razinu beneficija kao što su zdravstveno osiguranje, mirovinski planovi, bolovanje ili druge pogodnosti koje se često povezuju s tradicionalnim oblicima zaposlenja. Odsustvo tih beneficija može stvoriti dodatnu nesigurnost i stres kod radnika, posebno u slučaju zdravstvenih problema ili neplaniranih situacija koje zahtijevaju financijsku pomoć. Radnici u nestandardnim oblicima često su samostalno odgovorni za pronalaženje alternativnih načina osiguranja i financijske zaštite. Osim toga, nedostatak beneficija može otežati održavanje stabilnosti i sigurnosti u financijskom smislu, što može utjecati na opću dobrobit i mentalno zdravlje radnika. Kako bi se ublažio ovaj utjecaj, važno je razmotriti alternative za pristup zdravstvenim i financijskim benefitima. To može

uključivati istraživanje privatnih osiguravajućih društava, korištenje nezavisnih mirovinskih planova ili razmatranje drugih oblika financijske zaštite. Također je važno razgovarati s profesionalnim savjetnicima koji mogu pružiti smjernice o najboljim praksama za osiguranje i financijsko planiranje u nestandardnim oblicima rada.

6. Otežan razvoj karijere: Otežan razvoj karijere je još jedan aspekt koji može utjecati na mentalno zdravlje ljudi koji se odluče za nestandardne oblike rada. Ovi oblici rada često mogu otežati uspostavljanje dugoročnih profesionalnih veza s poslodavcima i razvoj specijaliziranih vještina koje su važne za napredovanje u određenoj industriji. Na primjer, honorarni radnici ili slobodni stručnjaci mogu često raditi na različitim projektima s različitim poslodavcima, što može otežati izgradnju kontinuiranih veza i dugoročnih perspektiva u karijeri. Osim toga, rad na određeno vrijeme ili honorarni poslovi često ne nude iste mogućnosti za profesionalni razvoj, obuku ili napredovanje kao što to čine tradicionalni oblici zaposlenja. Sve ove poteškoće mogu dovesti do frustracije, osjećaja stagnacije i nesigurnosti u vezi s budućim profesionalnim smjerom, što može utjecati na mentalno zdravlje radnika. Kako bi se ublažio ovaj utjecaj, važno je razviti strategije za osobni i profesionalni razvoj unutar nestandardnih oblika rada. To može uključivati aktivno traženje prilika za obuku i edukaciju, povezivanje s mentorima i stručnjacima u industriji, te prepoznavanje i promicanje vlastitih vještina i postignuća. Također je važno biti strpljiv i uporan u gradnji karijere, prepoznajući da to može zahtijevati dodatni trud i inicijativu u nestandardnim oblicima rada.
7. Povećana odgovornost za vlastito zdravlje: Povećana odgovornost za vlastito zdravlje je ključna karakteristika nestandardnih oblika rada koja može utjecati na mentalno zdravlje ljudi. Radnici koji se odluče za ove oblike rada često moraju samostalno upravljati svojim zdravljem, uključujući pristup zdravstvenoj skrbi i očuvanje ravnoteže između posla i privatnog života. To uključuje donošenje odluka o prehrani, tjelovježbi, redovitim pregledima i drugim aspektima zdravog života. Povećana odgovornost za vlastito zdravlje može zahtijevati dodatni napor i angažman kako bi se osiguralo održavanje optimalnog fizičkog i mentalnog blagostanja. Osim toga, radnici u nestandardnim oblicima često moraju biti pažljivi u upravljanju stresom i prepoznavanju znakova umora ili preopterećenja, jer nemaju iste ugrađene sustave podrške i beneficija kao radnici u tradicionalnim oblicima zaposlenja. Kako bi se olakšala ova odgovornost, važno je razviti zdrave navike života i strategije za

upravljanje stresom. To uključuje redovite tjelesne aktivnosti, uravnoteženu prehranu, dovoljno sna i pravovremeno traženje medicinske pomoći kada je potrebno. Također je važno postaviti granice između poslovnih i privatnih obveza kako bi se očuvala ravnoteža i dobrobit.

8. Individualna prilagodljivosti i zadovoljstvo: Individualna prilagodljivost i zadovoljstvo su važni aspekti nestandardnih oblika rada koji mogu utjecati na mentalno zdravlje ljudi. Rad u ovakvim oblicima često omogućuje veću fleksibilnost u organizaciji vlastitog radnog vremena i radnog okoliša, što može pozitivno utjecati na zadovoljstvo poslom i opću dobrobit. Mogućnost prilagodbe radnog rasporeda prema vlastitim preferencijama i obavezama može povećati osjećaj kontrole nad vlastitim radnim životom. To može smanjiti stres i povećati zadovoljstvo poslom jer radnici imaju veću slobodu u organizaciji svojih aktivnosti. Osim toga, nestandardni oblici rada često omogućuju radnicima da odaberu radno okruženje koje im najbolje odgovara. Rad od kuće, u kafićima ili coworking prostorima može pozitivno utjecati na produktivnost i dobrobit radnika. Važno je naglasiti da se individualna prilagodljivost i zadovoljstvo razlikuju ovisno o preferencijama i potrebama svakog pojedinca. Neki ljudi mogu preferirati strukturiran radni raspored i rad u uredu, dok drugi uživaju u fleksibilnosti koju nude nestandardni oblici rada. Kako bi se maksimizirali ovi aspekti, važno je komunicirati s poslodavcem o svojim preferencijama i potrebama, te aktivno upravljati vlastitim radnim okolišem i rasporedom. Postavljanje jasnih granica između poslovnih i privatnih obveza također može pomoći u očuvanju ravnoteže između posla i života, što doprinosi općem zadovoljstvu i mentalnom zdravlju.

Važno je naglasiti kako utjecaj nestandardnih oblika rada na mentalno zdravlje varira ovisno o različitim faktorima. Ti faktori uključuju individualne preferencije, razinu podrške od strane obitelji i zajednice te vrstu posla koji se obavlja. Poslodavci i društvo općenito mogu pridonijeti smanjenju negativnih utjecaja putem implementacije politika koje promiču dobro mentalno zdravlje i pružaju podršku radnicima koji se nalaze u različitim oblicima zaposlenja.

4. STATISTIČKA ANALIZA PREKARNE ZAPOSLENOSTI U REPUBLICI HRVATSKOJ (2017.-2022.)

Za potrebe obrade statističkih podataka analizirani su dostupni statistiku podaci na službenim stranicama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (dalje: HZZ) i Eurostata. Uvidom u statističke podatke dostupne na službenoj stranici HZZ-a evidentno je kako se još od 2016. godine, zbog velike važnosti uređenja budućih tržišta rada, provode aktivne mjere predviđene za zapošljavanje o kojima se detaljno govori u pod-poglavlju 4.1. Smjericama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj „a koje su donesene prema prioritetima i ciljevima aktivne politike zapošljavanja definirane analizom stanja na tržištu rada te strateškim dokumentima Republike Hrvatske i Europske unije u području zapošljavanja“. [40]

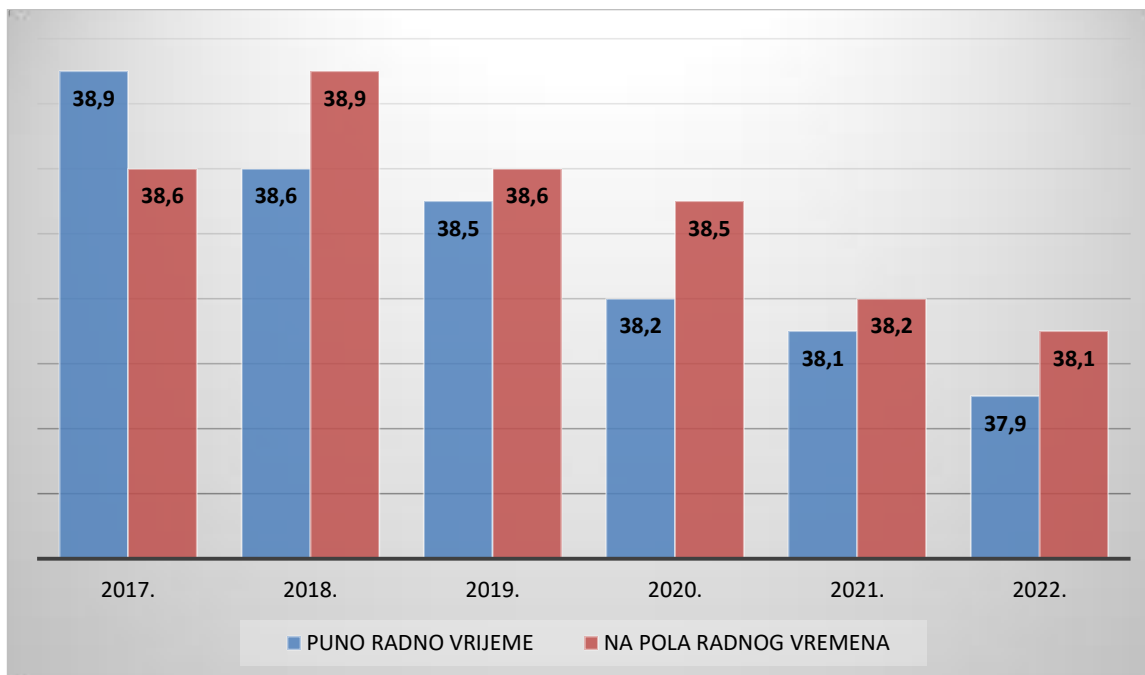
Temeljem analiziranih podataka od strane HZZ-a u nastavku rada tablicom 1. prikazani su temeljni pokazatelji mjera aktivne politike zapošljavanja za razdoblje od 2017. do 2022.

Tablica 1. Pokazatelji mjera aktivne politike zapošljavanja za razdoblje od 2017.-2022. izraženo u mil EUR prema službenoj stranici Hrvatskog zavoda za zapošljavanje [60]

Mjera/godina	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
Potpore za zapošljavanje	16,3	24,9	28,4	20,0	25,6	22,2
Potpore za pripravništvo	0,0	15,7	13,1	11,7	29,3	24,7
Potpore za usavršavanje	0,2	0,7	1,1	0,6	3,3	3,7
Potpore za samozapošljavanje	16,7	46,6	59,2	46,8	67,1	78,1
Obrazovanje nezaposlenih	3,7	6,7	4,9	3,2	3,8	6,7
SOR bez radnog odnosa	70,3	47,7	26,9	11,1	0,6	0,0
Osposobljavanje za stjecanje određenog iskustva	0,0	0,4	0,7	0,1	0,0	0,0
Javni radovi	31,9	16,9	11,3	7,7	7,5	52,3
Stalni sezonci						
Potpore za očuvanje radnih mjesta	0,0	0,0	2,4	4,1	7,6	6,0
UKUPNO	144,1	166,8	157,9	122,1	161,6	157,8

Nadalje, usporedit će se prosječan broj radnih sati na puno radno vrijeme i na pola radnog vremena (na tjednoj razini) u Hrvatskoj za razdoblje od 2017. do 2022. godine. Usporedba je prikazana u nastavku rada grafikonom 1. temeljem dostupnih podataka putem Eurostata.

Grafikon 1. Usporedba prosječnog broja radnih sati na puno radno vrijeme i na pola radnog vremena u Hrvatskoj (2017.-2022.) prema Eurostat-u [38, 39]



Temeljem prikazanih podataka grafikonom 1. za prosječan broj radnih sati na puno radno vrijeme na tjednoj razini najveći broj evidentiran je u 2019. godini, odnosno 38,9 radnih sati, dok je najveći broj radnih sati na pola radnog vremena evidentiran u 2018. godini, a iznosio je 38,9 radnih sati tjedno. U razdoblju od 2019. do 2022. godine prosječan broj radnih sati u obje skupine je u padu, a usporedbom i jedne i druge kategorije kroz promatrano razdoblje za svaku godinu (osim 2017.) evidentirano je veći broj prosječnih radnih sati na pola radnog vremena nego na puno radno vrijeme.

Neke od mogućnosti za povećanjem broja prosječnih radnih sati na pola vremena u odnosu na puno radno vrijeme kod zaposlenih osoba u Hrvatskoj može biti rezultat nekoliko različitih faktora [69,70]:

1. **Fleksibilnost rada:** Fleksibilnost rada postala je ključna komponenta modernog radnog okruženja. Zaposlenici sve više preferiraju modele rada koji im omogućuju bolje usklađivanje profesionalnih i obiteljskih obveza. Jedan od popularnih oblika ove prilagodljivosti je pola radnog vremena. No, vrijedi istaknuti da ova fleksibilnost ne nužno znači manji obujam rada. Zaposlenici koji se odluče za pola radnog vremena često odabiru raditi duže, ali skraćeno tijekom svakog radnog dana. Time ostvaruju više slobodnog vremena koje mogu iskoristiti za obiteljske obveze ili druge aktivnosti koje su im važne. Ova prilagodba radnog vremena omogućava radnicima da bolje

balansiraju profesionalni i privatni život, što pozitivno utječe na njihovu kvalitetu života. Osim toga, ovaj oblik fleksibilnosti može donijeti i koristi za poslodavce. Zaposlenici koji imaju mogućnost prilagodbe radnog vremena prema svojim potrebama često su motiviraniji, zadovoljniji i produktivniji. To može doprinijeti boljoj radnoj atmosferi i smanjenju fluktuacije zaposlenika. S druge strane, važno je voditi računa o organizaciji rada kako bi se osigurala efikasnost i zajednički rad tima, posebno u slučajevima kada se koristi ovakav oblik fleksibilnosti. U konačnici, fleksibilnost rada, uključujući i pola radnog vremena, donosi pozitivne promjene u radnom okruženju i pridonosi poboljšanju kvalitete života zaposlenika. To je važan korak prema prilagodbi modernim zahtjevima i stvaranju uravnoteženijeg i zadovoljnijeg radnog okruženja za sve uključene strane.

2. Promjene u industriji: Promjene u industriji i poslovnom okruženju imaju dubok utjecaj na načine rada i organizaciju radnog vremena. Ako se dogode strukturalne promjene u industriji, što uključuje rast određenih sektora koji preferiraju ili zahtijevaju rad na pola radnog vremena, to će se odraziti na statistiku. Na primjer, tehnološki sektor često može imati projekte koji se izvode u fleksibilnom radnom vremenu, što povećava broj radnih sati na pola radnog vremena. Osim toga, povećanje broja projektnih poslova i freelance radnika u industriji može povećati broj radnih sati na pola radnog vremena. Ovakvi oblici rada često omogućuju radnicima fleksibilniji raspored, što može uključivati više radnih sati na pola radnog vremena. Na primjer, tehnologije za udaljeni rad i virtualne timove mogu povećati mogućnosti za rad na pola radnog vremena.
3. Ekonomski faktori: Ekonomski faktori imaju značajan utjecaj na način kako ljudi biraju oblike zaposlenja i radnih vremena. U razdobljima visoke nezaposlenosti, ljudi su skloni prihvaćati poslove s manjim radnim vremenom kako bi imali barem neki izvor prihoda. To može rezultirati povećanjem broja radnih sati na pola radnog vremena, jer će mnogi biti spremni raditi u bilo kojem obliku koji je dostupan. Nadalje, ako je tržište rada obilježeno nedostatkom prilika za puno radno vrijeme, ljudi će se često okrenuti radu na pola radnog vremena kao alternativni. Ovo može biti iz nužde, ali također može biti i strategija za bolje usklađivanje poslovnih i obiteljskih obaveza. Promjene u gospodarskim uvjetima mogu utjecati na vrste poslova koji su dostupni. Na primjer, u sektorima koji su podložni fluktuacijama, poput turizma, rad na pola radnog vremena može postati uobičajeniji kako bi se zadovoljila privremena

potražnja. Ukupno gledano, ekonomski faktori igraju ključnu ulogu u oblikovanju dinamike tržišta rada, uključujući preferencije zaposlenika za radom na pola radnog vremena.

4. **Kvaliteta radnih mjesta:** Kvaliteta radnog mjesta je ključni faktor koji utječe na odluke zaposlenika o vrsti i trajanju radnog vremena koje će prihvatiti. Ako su poslovi s punim radnim vremenom manje privlačni zbog niskih plaća i loših uvjeta rada, zaposlenici će često preferirati rad na pola radnog vremena. Ova fleksibilnost omogućuje bolju usklađenost profesionalnih i osobnih obveza, rezultirajući sretnijim i zadovoljnijim radnicima koji su manje podložni stresu. Produktivnost također može porasti, budući da zadovoljni radnici često rade učinkovitije. Ponuda fleksibilnih opcija rada, uključujući rad na pola radnog vremena, čini tvrtke atraktivnijima za potencijalne zaposlenike, povećavajući konkurentnost poslodavca na tržištu rada. Sve u svemu, kvaliteta radnih mjesta igra ključnu ulogu u odlukama zaposlenika o vrsti i trajanju radnog vremena koje će prihvatiti. Tvrtke koje cijene važnost radne ravnoteže i nude kvalitetne radne uvjete imaju veće šanse privući i zadržati talentirane radnike.
5. **Sezonski faktori:** Sezonski faktori igraju značajnu ulogu u određivanju broja radnih sati, posebno u određenim sektorima i zanimanjima. Na primjer, u turističkoj industriji često dolazi do sezonskih fluktuacija u radnom vremenu. Tijekom turističke sezone, povećava se potražnja za radnom snagom, što može rezultirati većim brojem radnih sati na pola radnog vremena. Ova dinamika omogućava zaposlenicima da iskoriste povećanu potražnju za radom tijekom sezone, dok istovremeno ostvaruju fleksibilnost u rasporedu rada. To može biti posebno atraktivno za radnike koji preferiraju rad na pola radnog vremena zbog svojih osobnih obaveza ili preferencija. S druge strane, izvan sezone, broj radnih sati na pola radnog vremena može se smanjiti kako bi odražavao manju potražnju za radnom snagom. Ova fleksibilnost u radnom vremenu omogućava prilagodbu promjenama u sezonskoj potražnji, što može biti korisno za sve uključene strane - radnike, poslodavce i industriju kao cjelinu.

Rad na pola radnog vremena omogućava zaposleniku preciznije planiranje vlastitog slobodnog vremena i vremena provedenog na poslu. Očigledno je da svaki radnik organizira svoje slobodno vrijeme i privatni život u skladu sa svojim radnim rasporedom, što znači da rad na pola radnog vremena donosi pozitivne učinke na osobni život. Isto tako, posjedovanje zaposlenika koji koriste dostupne fleksibilne rasporede dovodi do ušteda organizacije, kako u

smislu produženog radnog vremena tako i povećane produktivnosti. Fleksibilan rad odnosno rad na pola radnog vremena pruža mogućnost bolje ravnoteže između poslovnih i privatnih obaveza, što rezultira zadovoljnijim i motiviranijim radnicima, a organizaciji donosi konkurentsku prednost.

U nastavku će se prikazati ukupni postotak zaposlenih osoba na određeno vrijeme u RH za razdoblje od 2017. do 2022. Postotak je prikazan u nastavku rada tablicom 2. temeljem dostupnih podataka putem Eurostata.

Tablica 2. Postotak zaposlenih na određeno vrijeme u Hrvatskoj (2017.-2022.) prema Eurostat-u [56]

PODRUČJE/RAZDOBLJE	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
HRVATSKA	20,6	19,9	18,0	15,2	13,5	14,6

Temeljem podataka prikazanih tablicom 17. zaključujemo kako je najveći postotak osoba zaposlenih na određeno vrijeme evidentiran 2017. godine, njih čak 20,6%. Dok je godine 2022. evidentiran pad na čak 14,6%, iz čega zaključujemo da sve manje osoba prakticira rad na određeno vrijeme.

Nadalje, prikazat će se ukupni postotak osoba općenito, pa onda i prema spolu pojedinačno, zaposlenih u prekarnom obliku rada na području Hrvatske. Podaci su dostupni za razdoblje od 2017. do 2022. godine, a prikazani su tablicom 3., 4., i 5.

Tablica 3. Postotak osoba zaposlenih u prekarnom obliku rada u Hrvatskoj (2017.-2022.) prema Eurostat-u [58]

PODRUČJE/RAZDOBLJE	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
HRVATSKA	6,9	6,5	5,8	4,6	4,0	3,7

Temeljem podataka prikazanih u tablici 3. vidljivo je kako se ukupni broj prekarnih radnika u Hrvatskoj vremenom postupno smanjivao. Najveći postotak evidentiran je 2017. godine, a iznosio je 6,9%, dok je najmanji postotak, njih 3,7%, evidentiran 2020. godine. Dalje u tekstu, tablicom 4. i 5., prikazan je postotak muške i ženske populacije zaposlene u prekarnom obliku rada u Hrvatskoj, svi podaci dostupni su putem Eurostata.

Tablica 4. Postotak muške populacije koja radi u prekarnom obliku rada u Hrvatskoj (2017.-2022.) prema Eurostat-u [58]

PODRUČJE/RAZDOBLJE	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
HRVATSKA	7,5	6,4	5,4	4,5	3,7	3,2

Na temelju podataka prikazanih u tablici 4. Vidljivo je kako se postotak muške populacije koji radi u prekarnom obliku rada, smanjio sa 7,5% na 3,2%, u razdoblju od 2017. do 2022. godine.

Tablica 5. Postotak ženske populacije koja radi u prekarnom obliku rada u Hrvatskoj (2017.-2022.) prema Eurostat-u [58]

PODRUČJE/RAZDOBLJE	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
HRVATSKA	6,3	6,7	6,2	4,8	4,3	4,2

Temeljem podataka prikazanih u tablici 5. također se jasno vidi pad postotka ženske populacije zaposlene u prekarnom obliku rada. 2017. godine evidentirano je njih čak 6,3%, dok se godine 2022. taj postotak smanjio na 4,2%.

Uspoređujući podatke dostupne za mušku i žensku populaciju, zaključujemo kako je veći broj muške populacije zaposlen u prekarnom obliku rada. U 2017. godini zabilježeno je 7,5% muške populacije, dok postotak ženske populacije u istom razdoblju, dakle 2017. godine, iznosi 6,3%. U 2022. godini postotak muške populacije, zaposlen u prekarnom obliku rada, smanjio se sa 7,5% na 3,2%, dok se postotak ženske populacije smanjio sa 6,3% na 4,2%. Zaključuje se kako je promjena oblika zaposlenja drastičnija kod muške nego kod ženske populacije, a u 2022. godini zabilježen je veći broj ženske populacije koja radi u prekarnom obliku rada.

Osim ranije navedenoga, u Republici Hrvatskoj, primjećuje se porast broja studenata koji rade sezonske poslove. Zbog čega se stvara dojam većeg broja prekarnih radnika, posebice u sezoni. Zakonom o obavljanju studentskih poslova reguliraju se prava i obveze izvođača, posrednika i naručitelja posla tijekom obavljanja studentskog posla, kao i druga pitanja koja se tiču obavljanja takvih poslova. Ugovor o obavljanju studentskog posla sklapa se prije početka same aktivnosti, između izvođača, posrednika i naručitelja posla. Putem ovog ugovora, izvođač se obvezuje izvršiti određene zadatke, naručitelj se obvezuje platiti naknadu za obavljeni studentski posao, naknadu posredniku te podmiriti doprinose prema specifičnim

zakonskim propisima. Posrednik se, s druge strane, obvezuje obaviti posredničku djelatnost i prenijeti financijska sredstva na račun izvođača.

Samo sklapanje ugovora provodi se na obrascu koji je dostupan u pisanoj ili elektroničkoj formi, pri čemu je elektroničko sklapanje moguće isključivo uz napredni elektronički potpis. Svaki ugovor sklapa se za kalendarski mjesec i predstavlja preduvjet za početak obavljanja studentskog posla.

Nakon što je posao izvršen, izvođač i naručitelj potpisuju izjavu koja služi kao potvrda o konačnom broju odrađenih sati ili dana posla. [66]

Isto tako, bitno je spomenuti i strane sezonske radnike čiji se broj u posljednjih nekoliko godina izrazito povećao. Istraživanje provedeno u svrhu analize broja stranih dozvola odnosno stranih radnika u Hrvatskoj proveo je Puškarić K. (2023.). Rezultati provedenog istraživanja potvrđuju da je broj stranih radnika u Hrvatskoj u posljednje dvije godine značajno porastao, a određene industrije i sektori sada ovise većinom o stranoj radnoj snazi. To je ilustrirano podatkom da je 2022. godine izdano 124,121 radnih dozvola, što je povećanje od 42,166 u odnosu na 2021. godinu. Ministarstvo unutarnjih poslova izvijestilo je da je samo u travnju 2023. godine izdano 54,592 dozvola, što jasno ukazuje na rastući trend "uvoza" radne snage (Ministarstvo unutarnjih poslova, 2023.). [67, 68]

U produžetku će prikazati se ukupni postotak osoba koje nisu uspjele pronaći posao na stalno ili puno radno vrijeme u RH za razdoblje od 2017. do 2022. Podaci su dostupni putem Eurostata, a prikazani su tablicom 6.

Tablica 6. Postotak osoba koje nisu uspjele pronaći posao na stalno ili puno radno vrijeme u Hrvatskoj (2017.-2022.) prema Eurostat-u [57]

PODRUČJE/RAZDOBLJE	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
HRVATSKA	17,5	17,4	15,4	12,3	9,1	9,3

Temeljem podataka prikazanih tablicom 6. zaključujemo kako je najveći postotak osoba nezaposlenih na stalno ili puno radno vrijeme u Hrvatskoj evidentiran 2017. godine, njih 17,5%, dok vremenom taj postotak opada. Pa je godine 2022. evidentiran pad nezaposlenih osoba na stalno ili puno radno vrijeme na čak 9,3%. Iz čega se zaključuje kako

sve veći broj ljudi, zaposlenih na određeno radno vrijeme, prelazi upravo u stalni radni odnos.

Na posljertku, usporedit će se ukupni postotak muških i ženskih osoba koje su prešle sa ugovora na određeno vrijeme na ugovor na neodređeno vrijeme, odnosno stalni radni odnos. Prikazani podaci odnose se na razdoblje od 2017. do 2022. godine za područje RH. Usporedba podataka prikaza je u nastavku teksta tablicom 7. i 8., a podaci su dostupni putem Eurostata.

Tablica 7. Postotak muških osoba koje su prešle sa ugovora na određeno na ugovor na neodređeno u Hrvatskoj (2017.-2022.) prema Eurostat-u [59]

PODRUČJE/RAZDOBLJE	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
HRVATSKA	35,9	37,9	42,6	44,6	41,8	41,8

Temeljem podatka prikazanih u tablici 7. može se zaključiti kako se u razdoblju od 2017. do 2022. godine postotak muških osoba koji su prešli sa ugovora na određeno na ugovor na neodređeno povećao sa 35,9% na 41,8%. Iz čega zaključujemo kako sve veći broj ljudi u 2022. godini stupa u stalni radni odnos u odnosu na prethodne godine.

Tablica 8. Postotak ženskih osoba koje su prešle sa ugovora na određeno na ugovor na neodređeno u Hrvatskoj (2017.-2022.) prema Eurostat-u [59]

PODRUČJE/RAZDOBLJE	2017.	2018.	2019.	2020.	2021.	2022.
HRVATSKA	32,1	31,7	35,7	35,5	36,5	36,3

Temeljem podataka prikazanih u tablici 8. također je evidentiran porast prelaska s ugovora na određeno u stalni radni odnos među ženskom populacijom u Hrvatskoj. Njih čak 36,3% je prešlo u stalni radni odnos u odnosu na 2017. godinu, gdje je u stalni radni odnos ušlo njih samo 32,1%.

Zaključuje se kako sve veći broj ljudi, iz muške i ženske populacije, radije bira stalni radni odnos i mogućnost zaposlenja na neodređeno, čime se smanjuje postotak onih koji su zaposleni na određeno radno vrijeme.

5. RASPRAVA

Primarni cilj rada bio je razumijevanje razvoja nestandardnih oblika rada iz standardnih u kontekstu digitalne tehnologije te njihov utjecaj na tržište rada i zapošljavanja. Ovo je ključni korak jer postavlja temelje za sveobuhvatno razumijevanje utjecaja nestandardne zaposlenosti na tržište rada. Analizirajući standardnu zaposlenost možemo bolje razumjeti razvoj i porijeklo nestandardnih oblika rada pa onda i njihovu implementaciju na tržištu rada. S druge strane, istraživanje standardnih oblika rada, omogućava nam dublji uvid u to kako nestandardan oblik rada ima negativan učinak na mentalno zdravlje. Analizirajući utjecaj nestandardnog oblika rada na mentalno zdravlje možemo bolje razumjeti kako nestandardni oblik rada može naštetiti čovjeku, što često proizlazi kao posljedica nesigurnosti zaposlenja, nepravilnih radni sati, ograničene socijalne interakcije te nedostatka pristupa beneficijama popraćenog povećanom odgovornosti za vlastito zdravlje

Osnovne karakteristike standardnih oblika rada u Hrvatskoj definirane su ZOR-om, odnosno od članka 60. do članka 72. ZOR-a, a one obuhvaćaju fiksno radno vrijeme i fiksnu plaću. [3] Osim navedenih osnovnih karakteristika, standardne oblike rada karakteriziraju i određene beneficije koje uključuju mirovinsko i zdravstveno osiguranje, pravo na dopust, pravo na neradne dane, pravo na izostanak s posla s plaćenim odsustvom te porodiljin i roditeljski dopust. [25, 26] Navedene karakteristike pružaju vrijedan okvir za razumijevanje razvoja standardnog odnosno nestandardnog oblika rada, koji se od standardnih oblika rada razlikuje upravo po spomenutim karakteristikama.

Nestandardni oblici rada obuhvaćaju različite oblike zaposlenja koji se razlikuju od klasičnog punog radnog vremena u stalnom zaposlenju. Ovi oblici uključuju honorarni rad, privremena zaposlenja odnosno rad na određeno, rad na projektima, rad na daljinu (digitalni nomadi) i slično. [47,48] Upravo umjetna inteligencija zajedno sa digitalnim alatima, aplikacijama i platformama, predstavlja digitalni alat kojim je ovaj oblik rada omogućen. Za bolje razumijevanje utjecaja umjetne inteligencije na nestandardne oblike rada analizirani su digitalni nomadi i digitalna pismenost, dobro usklađeni s ciljem istraživanja. Razmatranje kontekstualnih čimbenika također je važno za bolje razumijevanje implementacije digitalne tehnologije u nestandardne oblike rada.

Draxl C. i Scheffler M. (2019.) istraživali su utjecaj umjetne inteligencije na razvoj rada digitalnih nomada a samim time i nestandardnog oblika zaposlenja. Istraživanje je

ukazalo kako primjena umjetne inteligencije ima pozitivan utjecaj na rad nomada, odnosno uvelike pospješuje razvoj nestandardnog oblika rada. Digitalni nomadi predstavljaju jedan od oblika transformacije radne kulture omogućen tehnologijom i umjetnom inteligencijom. Oni su ilustracija kako moderni alati i tehnologija mogu preoblikovati klasične radne modele u nekonvencionalne i nestandardne oblike rada. Najveća prednost ovog oblika poslovanja je fleksibilnost. Digitalni nomadi nisu vezani uz tradicionalne uredske prostore ili radno vrijeme. Nadalje, nestandardni oblici rada digitalnim nomadima pružaju samostalnost i nezavisnost. Većina digitalnih nomada su samostalni radnici ili poduzetnici koji vode vlastiti posao. UI je utjecala na razvoj virtualnih asistenta koji pomažu digitalnim nomadima u organizaciji rasporeda, upravljanju zadacima i komuniciranju s klijentima. Također, analizirajući podatke o putovanjima, kao što su cijene letova i smještaja, umjetna inteligencija pomaže digitalnim nomadima u planiranju i optimizaciji njihovih putovanja kao i pronalasku novih poslovnih prilika na različitim lokacijama. Osim toga, pruža i podršku u upravljanju financijama, omogućujući praćenje troškova, vođenje evidencije o prihodima i izdacima te pruža savjete za financijsko planiranje. [41] Rezultati ovog istraživanja pokazuju kako umjetna inteligencija pozitivno utječe na poslovanje digitalnih nomada, odnosno na razvoj nestandardnog oblika zaposlenja.

S druge strane, prema istraživanju Mouratidis G. (2018.), pokazuje kako se digitalni nomadi, uz prethodno navedene prednosti često susreću i s nedostacima nestandardnog oblika rada. Nemaju stabilan i konstantan izvor prihoda ili poslova, već prihodi mogu varirati i mogu biti nesigurni ovisno o tržištu i projektima. Također, nemaju pristup zdravstvenom osiguranju koje nude tradicionalni poslodavci, što znači da moraju sami plaćati svoje zdravstveno osiguranje ili se oslanjati na javne zdravstvene sustave u zemljama u kojima borave. Često nemaju ni pristup korporativnim mirovinskim planovima, niti imaju plaćeni dopust, bolovanje ili druge plaćene slobodne dane. Stoga, moraju sami planirati i štedjeti za svoju buduću mirovinu. Osim toga, rad u različitim zemljama može donijeti dodatne administrativne izazove, uključujući pitanja vize, poreza i druge pravne aspekte. Osim toga, maksimalno ovise o tehnologiji za obavljanje svog posla, što nije uvijek pouzdano. [40] Dobiveni rezultati pokazuju kako, uz ranije spomenute prednosti, digitalni nomadi, odnosno nestandardni radnici, susreću s bezbroj nedostataka ovakvog oblika poslovanja, što naglašava potrebu za boljom organizacijom kvalitete rada u nestandardnim oblicima rada.

Prema podacima dostupnim na Eurostatu, a prikazanim tablicom 2., analiziran je ukupni postotak osoba zaposlenih na određeno radno vrijeme u Hrvatskoj u razdoblju od

2017. do 2022. godine. Dok je 2017. godine 20,6% posto ljudi radilo na određeno radno vrijeme, već se 2022. godine taj postotak smanjio na 14,6%. Prema analiziranim podacima, jasno se vidi pad ukupnog postotka ljudi zaposlenih na određeno.

Rad na određeno radno vrijeme istraživali su Matković, Jaklin, Ostojić i Brnardić (2022.) U istraživanju su analizirani trendovi rasta odnosno pada zaposlenosti radnika zaposlenih ugovorom na određeno. Iako je gubitak poslova na razini cijele Europske unije bio manji od očekivanja prema izvješću Eurofounda iz 2021. godine, prvi su pogođeni bili zaposlenici s ugovorima na određeno vrijeme. Prema istraživanju, ne produžavanje kratkoročnih ugovora o radu, koji su osobito česti u Hrvatskoj, učestali je odgovor na krizne uvjete na tržištu rada. To je potvrđeno povećanjem stope nezaposlenosti koja je proizašla zbog neobnavljanja spomenutih ugovora na određeno vrijeme, pa je u Hrvatskoj tijekom 2020. godine zabilježen porast nezaposlenih na 7,5%, u odnosu na 6,6% iz 2019. godine. [64]

S druge strane tablica 3. u radu pokazuje postotak osoba zaposlenih u prekarnom obliku rada u Hrvatskoj za isto razdoblje (2017.-2022.). Podaci su također preuzeti na Eurostatu. Prema analiziranim podacima 2017. godine evidentirano je čak 6,9% ljudi koji rade u prekarnom obliku rada, dok se 2022. godine taj postotak smanjio na 3,7%. Što dodatno potvrđuje činjenicu da veliki broj ljudi radije bira tradicionalni oblik rada.

Istraživanje na temu nestandardnih oblika rada u smislu budućih razvoja istih proveo je Eurofond (2017.). Prema istraživanju analizirano je 28 država članica EU-a radi boljeg razumijevanja implementacije nestandardnog oblika rada na tržištu rada. Dobiveni nalazi ukazuju na to da je privremeni rad, u prosjeku, porastao do maksimalno 3% svih zaposlenih u Europi. Razlog tome je upravo krhost i nesigurnost posla i socijalnog osiguranja, koje je do sada palo u sekundarni plan zbog snažnog gospodarskog razvoja ovog oblika rada. [63]

Drugi cilj rada bio je istražiti utjecaj nestandardnih oblika rada na mentalno zdravlje. Quinlan M., (2015.) istraživao je utjecaj radnih uvjeta na mentalno zdravlje čovjeka. [42] Nesigurnost u poslu predstavlja ključni čimbenik koji negativno utječe na mentalno zdravlje ljudi. Istraživanje je pokazalo kako nesigurnost izazva stres, anksioznost i osjećaj nesigurnosti kod radnika. Taj nedostatak stabilnosti u zaposlenju direktno utječe na osjećaj sigurnosti i stabilnosti u životu, što u konačnici negativno rezultira na mentalno zdravlje.

Osim toga, istraživanje Quinlan M. (2015.), pokazalo je kako nestandardni oblici rada mogu dovesti do manjka socijalne interakcije s kolegama, što isto negativno utječe na

mentalno zdravlje radnika. Odsustvo ljudskog kontakta može rezultirati osjećajem izolacije, usamljenosti i manje povezanosti s radnom zajednicom.

Nadalje, nedostatak ranije spomenutih beneficija koje pruža stalni radni odnos, u kontekstu mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, prava na dopust, prava na neradne dane, prava na izostanak s posla s plaćenim odsustvom te porodiljno i roditeljski dopust samo su neki od negativnih strana nestandardnog oblika rada. Odsustvo tih beneficija može stvoriti dodatnu nesigurnost i stres kod radnika, posebno u slučaju zdravstvenih problema ili neplaniranih situacija koje zahtijevaju financijsku pomoć. Rezultati ranije spomenutog istraživanja Quinlan M. (2015.), itekako objašnjavaju pad zaposlenosti, odnosno predstavljaju neke od razloga nezaposlenosti populacije u nestandardnom obliku rada.

Slično tome, Gospel H. (2003.), istraživao je kvalitetu radnog života. [43] Prema istraživanju, rad u nestandardnim oblicima često obuhvaća nepravilne radne sate, uključujući noćni ili smjenski rad što može utjecati na mentalnu budnost i kognitivne funkcije. Osim toga, povećana odgovornost za vlastito zdravlje predstavlja još jednu ključnu karakteristiku nestandardnih oblika rada koja negativno utječe na mentalno zdravlje pojedinaca. Radnici koji se odluče za ove oblike rada često moraju sami upravljati svojim zdravljem, što uključuje pristup zdravstvenoj skrbi i očuvanje ravnoteže između profesionalnog i privatnog života. Uvidi ovog istraživanja još jednom potvrđuju kako je rad u nestandardnom obliku zaposlenja nepouzdan i nepredvidiv, zbog čega se sve manji broj ljudi upušta u rizičnosti netradicionalnih oblika rada.

Kod nestandardnog oblika rada važno je osigurati radnicima pristup odgovarajućim zaštitama i socijalnim sigurnosnim mrežama, ne samo radi zaštite mentalnog zdravlja, nego radi globalnog umanjenja nezaposlenosti i nesigurnosti zaposlenja, a što će se u konačnici pozitivno odraziti na mentalno zdravlje ljudi i gospodarstvo u cjelini.

6. ZAKLJUČAK

S obzirom da su predmet ovog diplomskog rada nestandardni oblici zapošljavanja u kontekstu istog i radi boljeg razumijevanja ponajprije se pristupilo definiranju općih pojmova iz kojih su proizašli nestandardni oblici rada. U tom kontekstu važno je istaknuti kako je pravo na rad zajamčeno ustavima demokratskih država, a razvoj istog seže još od povijesnog razvoja ljudskih prava i vremenu prve industrijske revolucije. Uz pravo na rad, nadopunjuje se i pravo na zdravlje, a sukladno navedenom svaki poslodavac (sukladno važećim međunarodnim, ustavnim, zakonskim i podzakonskim propisima) radniku mora osigurati dostojanstvene uvjete za rad koji mu ne narušavaju zdravlje.

Tijekom povijesti, razvoj ljudskih prava, uključujući i pravo na rad, prolazio je kroz turbulentna razdoblja. Unatoč tim izazovima, suštinska načela prava na rad, kako ih propisuje Opća deklaracija o ljudskim pravima, nisu se značajno promijenila u suvremenom kontekstu. Prava koja se nameću iz samog primarnog prava na rad su: radno okruženje u skladu s radnim i zdravstvenim uvjetima, primjereno radno vrijeme, pravo na godišnji odmor, pravo na slobodno vrijeme, pravo na jednakost spolova na tržištu rada i slično. Sva ova prava predmet su različitih istraživanja, a zbog utjecaja različitih faktora posljednjih desetljeća iz standardnih oblika rada razvijaju se nestandardni oblici rada.

Razvoj umjetne inteligencije usko je povezan s razvojem nestandardnog oblika rada, odnosno razvoj umjetne inteligencije usporedno potiče razvoj nestandardnih oblika rada. Umjetna inteligencija se definira kao disciplina koja obuhvaća znanstvena istraživanja i inženjerske napore usmjerene na stvaranje inteligentnih strojeva i posebno pametnih računalnih programa koji mogu razumjeti i emulirati ljudsku inteligenciju. U svom najjednostavnijem obliku, umjetna inteligencija povezuje računalne znanosti s analizom velikih skupova podataka kako bi omogućila rješavanje problema u različitim sektorima rada te donosi promjene u tržištu rada tako što potencijalno smanjuje potrebu za određenim intelektualnim poslovima, ali istovremeno otvara nova područja koja ranije nisu postojala.

Digitalni nomadi predstavljaju savršen spoj umjetne inteligencije, svih drugih digitalnih aplikacija i nestandardnih oblika rada. Digitalni nomadi su pojedinci koji koriste tehnologiju kako bi radili i boravili na različitim lokacijama širom svijeta. Oni su primjer kako se moderni alati i tehnologija mogu iskoristiti za transformaciju tradicionalnih radnih obrazaca u netradicionalne. Kombinacija digitalnih nomada, umjetne inteligencije i

nestandardnih oblika rada predstavlja novu paradigmu rada u suvremenom svijetu, gdje tehnologija omogućava radnicima veću fleksibilnost i neovisnost u obavljanju poslova na globalnom tržištu rada.

Konačno, osnovna razlika između standardnih i nestandardnih oblika rada je sljedeća: kod standardnih oblika rada radnik ima "sigurnu" fiksnu plaću, fiksno radno vrijeme i ostale beneficije (mirovinsko, zdravstveno osiguranje, pravo na dopust, pravo na neradne dane i praznike, pravo na izostanak s posla s plaćenim odsustvom, pravo na porodiljno i roditeljski dopust itd.), dok je kod nestandardnih oblika rada uočljiva nesigurnost i neizvjesnost po pitanju očuvanja radnog mjesta na kojem je osoba zaposlena. Upravo ta nesigurnost i neizvjesnost potiču različita emocionalna stanja koja osoba proživljava, a u slučaju prestanka stalnog radnog odnosa prisutan je i negativan utjecaj na mentalno zdravlje.

Rad u nestandardnim oblicima često uključuje i neregularne radne sate, poput noćnog rada ili smjenskog rada, što utječe na mentalnu budnost i kognitivne funkcije čovjeka. Takve osobe često se suočavaju sa izazovom prilagodbe svojih životnih ritmova kako bi uskladile poslovne obaveze s obiteljskim i društvenim životom. Sve ove poteškoće doprinose povećanju rizika od stresa, umora, anksioznosti i depresije kod radnika.

Nedostatak pristupa beneficijama je još jedan važan aspekt koji značajno ostavlja negativne posljedice na mentalno zdravlje ljudi. Ovi oblici rada često ne pružaju istu razinu beneficija kao što su zdravstveno osiguranje, mirovinski planovi, bolovanje ili druge povlastice koje su često povezane s tradicionalnim oblicima zaposlenja. Odsustvo navedenih beneficija stvara dodatnu negativnost i stres kod radnika, posebno u slučajevima zdravstvenih problema ili neplaniranih situacija koje zahtijevaju financijsku pomoć. Ta negativnost održava se kroz različita psihička stanja poput depresije, anksioznosti, razdražljivosti te loših međusobnih odnosa.

Iz tog razloga od velike je važnosti prepoznati vrijednost i raznolikost standardnih i nestandardnih oblika rada na tržištu, ali također poticati svijest kod ljudi da biraju opcije koje će očuvati njihov privatni život i mentalno zdravlje. Osjećaj stabilnosti i sigurnosti su od suštinskog značaja za kvalitetan život i osobni osjećaj blagostanja.

LITERATURA

- [1] Kranzberg, Melvin and Hannan, Michael T.: History of the organization of work. *Encyclopedia Britannica*, 18 May. 2023, <https://www.britannica.com/money/topic/history-of-work-organization-648000>, (pristup 15. 05. 2023.)
- [2] Ustav Republike Hrvatske (NN br. 56/90., 135/97., 08/98., 113/00., 124/00., 28/01., 41/01., 55/01., 76/10., 85/10., 05/14.). Dostupno: <https://www.zakon.hr/z/94/Ustav-Republike-Hrvatske>, (pristup 11. 05. 2023.)
- [3] Zakon o radu (NN br. 93/14., 127/17., 98/19., 151/22., 64/23.). Dostupno: <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu>, (pristup 11. 05. 2023.)
- [4] Ziglio, E.: The Delphi Method and its contribution to decision making. In M. Adler, & E. Ziglio (Eds.), *Gazing into the oracle: The Delphi method and its application to social policy and public health* (pp. 3-33). London: Kingsley, 1996.
- [5] Hrvatski zavod za javno zdravstvo: Međunarodni dan ljudskih prava: Zdravlje je temelj ljudskih prava i preduvjet za dostojanstven život! 2020. Dostupno: <https://www.hzjz.hr/sluzba-promicanje-zdravlja/međunarodni-dan-ljudskih-prava-zdravlje-je-temelj-ljudskih-prava-i-preduvjet-za-dostojanstven-zivot/>, (pristup 10. 05. 2023.)
- [6] Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (Drugo izvješće - CCPR/C/HRV/2), 2007. Dostupno: https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/pdf/medjunarodni/medjunarodni_pakt_o_gradjanskim_i_politickim_pravima.pdf, (pristup 11. 05. 2023.)
- [7] Međunarodnom paktu o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima (Inicijalno izvješće - E/1990/5/Add.46 iz 2000. Dostupno: <https://hrcak.srce.hr/ojs/index.php/zpfsr/issue/download/457/111>, (pristup 10. 05. 2023.)
- [8] Dijanić Pleško, D.: Poučavanje o ljudskim pravima: Opća deklaracija o ljudskim pravima. *Povijest u nastavi*, Vol. 30. No. 1., 2019. Dostupno: <https://hrcak.srce.hr/235890>, (pristup 11. 05. 2023.)
- [9] Međunarodnoj konvenciji o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije (Šesto, sedmo i osmo izvješće - CERD/C/HRV/8, iz 2007). Dostupno: <https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/pdf/medjunarodni/medjunarodna>

- [_konvencija_o_ukidanju_svih_oblika_rasne_diskriminacije.pdf](#), (pristup 11. 05. 2023.)
- [10] Magna Charta: *Hrvatska enciklopedija, mrežno izdanje*. Leksikografski zavod Miroslav Krleža, 2021. Dostupno: <https://www.enciklopedija.hr/natuknica.aspx?id=38022>, (pristup 11. 05. 2023.)
- [11] Konvenciji o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (Drugo i treće izvješće - CEDAW/C/CRO/2-3), 2003. Dostupno: <https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/preuzimanje/biblioteka-ona/UN%20Konvencija%20o%20uklanjanju%20svih%20oblika%20diskriminacije%20%C5%BEena%20i%20Zaklju%C4%8Dni%20komentari%20Odbora%20na%202.%200i%203.%20izvje%C5%A1%C4%87e%20RH.pdf>, (pristup: 11. 05. 2023.)
- [12] Odluka o objavi Opće deklaracije o ljudskim pravima (NN br.12), 2009. Dostupno: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2009_11_12_143.html, (pristup 15. 05. 2023.)
- [13] Konvenciji o pravima djeteta (Treće izvješće - CRC/C/CRO/3-4), 2011. Dostupno: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_03_25_564.html, (pristup 15. 05. 2023.)
- [14] Fakultativnom protokolu uz Konvenciju o pravima djeteta glede uključivanja djece u oružane sukobe (Inicijalno izvješće CRC/C/OPAC/HRV/1), 2006. Dostupno: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/medunarodni/2002_04_5_50.html, (pristup 15. 05. 2023.)
- [15] Konvenciji o pravima osoba s invaliditetom (Inicijalno izvješće - CRPD/C/HRV/), 2011. Dostupno: https://mrosp.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/MDOMSP%20dokumenti/Inicijalno_izvjesce_RH_o_ovedbi_Konvencije_o_pravima_osoba_s_invaliditetom.pdf, (pristup 15. 05. 2023.)
- [16] Konvencija za zaštitu temeljnih prava i ljudskih sloboda (MU 18/97., 6/99., 14/02., 13/03., 9/05., 1/06., 2/10., 13/17.). Dostupno: <https://www.zakon.hr/z/364/%28Europska%29-Konvencija-za-za%C5%A1titu-ljudskih-prava-i-temeljnih-sloboda>, (pristup 15. 05. 2023)
- [17] Jambrek I., Penić, I.: Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzeću - ljudski faktor, motivacija zaposlenika kao najbitniji čimbenik uspješnog poslovanja poduzeća. Zbornik Pravog fakulteta Sveučilišta Rijeka v. 29, br. 2, 2008, str. 1181-1206

- [18] Bahtijarević-Šiber, F.: Informacijska tehnologija i upravljanje ljudskim potencijalima, Slobodno poduzetništvo, Zagreb, br. 7/98., 1998.
- [19] Pulić, A.: Upravljanje intelektualnim kapitalom; Ekonomija, RFIN, 1/97., Zagreb, 1997.
- [20] Pržulj, Ž.: Menadžment ljudskih resursa, Institut za razvoj malih i srednjih preduzeća, Beograd, 2002.
- [21] McCourt, W., Eldridge, D.: Global Human Resource Management, UK: Edward Elgar, Cheltenham, 2003.
- [22] Prajdić, M.: Razgovor za posao, Glina: Klub zapošljavanja mladih u Glini, 2016.
- [23] Silpa, N., ChittiBabu, P.: A Study on Relationship between Employee Satisfaction and Its Determinants, Journal of Engineering Research and Applications, Vol. 6, Issue 1, (Part - 4), 2016. str. 113-118.
- [24] MojPosao.net: Psihologijsko testiranje i upitnik osobnosti, 2018. Dostupno na: <https://www.moj-posao.net/Savjet/29424/Psihologijsko-testiranje-i-upitnik-osobnosti/54/>, (pristup 23. 05. 2023.)
- [25] De Bruin, A., Dupuis. A: Work-Life Balance?: Insights from Non-Standard Work. New Zealand Journal of Employment Relations, ABI/INFORM Global, 2004, str. 21
- [26] Kusanović, Peris M., Mikić, M., Hanzelek, D.: Abeceda radnih odnosa. Sindikat grafičke i nakladničke djelatnosti Hrvatske, Zagreb, 2019.
- [27] Bilić, A., Perkušić, T. (2016). Ugovor o radu na određeno vrijeme kao modus implementacije fleksibilnosti na tržištu rada. Mostariensia, 2016, str. 199-217
- [28] EU Science Hub, European Commission, Outsourcing, working conditions and inequality, Dostupno: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/employment/outsourcing-working-conditions-and-inequality_en, (pristup 01. 06. 2023.)
- [29] Popan, C.: „Embodied Precariat and Digital Control in the“Gig Economy“: The Mobile Labor of Food Delivery Workers. Jurnal of urban technology, 2021. Dostupno na: <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/10630732.2021.2001714?needAccess=true>, (pristup 01. 06. 2023.)
- [30] Brodmin: "Gig Economy - The Economic Backbone of the Future? Dostupno: <https://brodmin.com/case-studies/gig-economy-case-study/>, (pristup 01. 06. 2023.)
- [31] IBM.com: What is artificial intelligence (AI)? Dostupno: <https://www.ibm.com/topics/artificial-intelligence>, (pristup 01. 06. 2023.)

- [32] European Union, Teleworking in the European Union, dostupno: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>, (pristup 01. 06. 2023.)
- [33] ILO: Promoting employment and decent work in a changing landscape (General Survey), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22 and 35 of the Constitution), Geneva, 2020. Dostupno: www.ilo.org (pristup 01. 07. 2023.)
- [34] Britannica, The Editors of Encyclopaedia. "assembly line". *Encyclopedia Britannica*, 29 Aug. 2023. Dostupno: <https://www.britannica.com/technology/assembly-line>, (pristup 01. 07. 2023.)
- [35] ThoughtCo.com: Overview of the Second Industrial Revolution. Dostupno: <https://www.thoughtco.com/second-industrial-revolution-overview-5180514>, (pristup 01. 07. 2023.)
- [36] Crabtree, S.: In U.S., Depression Rates Higher for Long-Term Unemployed, 2014. Dostupno: <https://news.gallup.com/poll/171044/depression-rates-higher-among-long-term-unemployed.aspx>, (pristup 02. 07. 2023.)
- [37] Margaret, W., Richard, S., Stein, S.: Effects of Unemployment on Mental and Physical Health. *Americal Jurnal of Public Health*, 1995.
- [38] Europa.eu, Eurostat, dostupno: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWHAIS/default/table?lang=en (pristup 10. 09. 2023.)
- [39] Europa.eu, Eurostat, dostupno: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EWHAIS__custom_7512066/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=7997cb10-36ca-4019-a5b0-677005d22057, (pristup 10. 09. 2023.)
- [40] Mouratidis G.: Digital Nomadism Travel, Remote Work and Alternative Lifestyles, 2018. dostupno: <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOId=8948916&fileOId=8949060>, (pristup 24. 09. 2023.)
- [41] Draxl C., Scheffler M.: The NOMAD laboratory: from data sharing to artificial intelligence, 2019. Dostupno: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/2515-7639/ab13bb/pdf>, (pristup 24. 09. 2023.)
- [42] Quinlan M.: Conditions of Work and Employment Series No. 67: The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety, 2015. Dostupno:

- https://www.researchgate.net/profile/Michael-Quinlan-3/publication/295072724_The_effects_of_non-standard_forms_of_employment_on_worker_health_and_safety/links/56c697ec08ae03b93dda920f/The-effects-of-non-standard-forms-of-employment-on-worker-health-and-safety.pdf, (pristup 24. 09. 2023)
- [43] Gospel H.: Quality of working life: A review on changes in work organization, conditions of employment and work-life arrangements, 2003. Dostupno: file:///C:/Users/dskopljanac/Downloads/Quality_of_Working_Life_A_review_on_changes.pdf (pristup: 24. 09. 2023.)
- [44] Schmid G., Wagner J.: Conditions of Work and Employment Series No. 91: Managing social risks of non-standard employment in Europe, 2017. Dostupno: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_584686.pdf, (pristup 25. 09. 2023.)
- [45] Max Neufeind, Jacqueline O'Reilly and Florian Ranft: WORK IN THE DIGITAL AGE: Challenges of the Fourth Industrial Revolution, 2018. Dostupno: https://www.researchgate.net/profile/Amy-Healy/publication/325796290_How_to_escape_the_low_learning_trap_in_a_runaway_labour_market/links/5b3f7edaaca27207851e87fd/How-to-escape-the-low-learning-trap-in-a-runaway-labour-market.pdf#page=142, (pristup 25. 09. 2023.)
- [46] Mano Ashish Tripathi, Dr Ravindra Tripathi, Uma Shankar Yadav , Dr Rajesh Kumar Shastri; Journal of Positive School Psychology, Vol.6, No.4; Gig Economy: Reshaping Strategic HRM In The Era of Industry 4.0 and Artificial Intelligence, 2022. Dostupno: <https://journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/3962/2595>, (pristup 25. 09. 2023.)
- [47] Storrie, D. & Eurofound: Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects, 2017. Dostupno: <https://policycommons.net/artifacts/1845257/non-standard-forms-of-employment/2590086/>, (pristup 25. 09. 2023.)
- [48] Antonio Aloisi, Elena Gramano: Workers Without Workplaces and Unions Without Unity; Non-standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining, 2019. Dostupno: <file:///C:/Users/dskopljanac/Downloads/SSRN-id3363185.pdf>, (pristup 25. 09. 2023.)
- [49] Bunjevac T.: Utjecaj četvrte industrijske revolucije na tržište rada, Pula, 2020. Dostupno: file:///C:/Users/dskopljanac/Downloads/tanja_bunjevacgotov_zavrzni_pdf.pdf, (pristup 26. 09. 2023.)

- [50] Sciendo: The Analysis of the Digital Economy and Society Index in the EU, Tallinn University of Technology (ISSN 2228-0588), Vol. 9, No. 3, 2019. Dostupno: file:///C:/Users/dskopljanac/Downloads/10.1515_bjes-2019-0032.pdf, (pristup 26. 09. 2023.)
- [51] Samardžija, V., Butković, H., Skazlić, I.: Industrijski odnosi u Hrvatskoj i učinci digitalizacije na tržište rada, Institut za razvoj i međunarodne odnose – IRMO, Zagreb, 2017. (pristup 26. 09. 2023.)
- [52] Schwab, K.: The Fourth Industrial Revolution, World Economic Forum, Switzerland, 2016. Dostupno: <https://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klausschwab>, (pristup 26. 09. 2023.)
- [53] Šipak I.: Utjecaj četvrte industrijske revolucije na tržište rada Hrvatske, Pula, 2023. Dostupno: file:///C:/Users/dskopljanac/Downloads/sipak_ivana_unipu_2018_zavrs_sveuc.pdf, (pristup 26. 09. 2023.)
- [54] The Digital Economy and Society Index (DESI), 2018. Dostupno na: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>, (pristup 26. 09. 2023.)
- [55] DESI: Indeks digitalnoga gospodarstva i društva, Hrvatska, 2018. Dostupno na: https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2018-20/hr-desi_2018-country-profile-lang_4AA68303-07F6-BC37-A21420BFD9CDDBA2_52346.pdf?cv=1&session-id=4e01652b97934700b06810c804c86c5d, (pristup 26. 09. 2023)
- [56] Europa.eu, Eurostat, dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETGAR__custom_7630316/default/table?lang=en, (pristup 01. 10. 2023)
- [57] Europa.eu, Eurostat, dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EETPGAR__custom_7630531/default/table?lang=en, (pristup: 01. 10. 2023)
- [58] Europa.eu, Eurostat, dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_QOE_4AX1R2__custom_7632172/default/table?lang=en, (pristup 01. 10. 2023)
- [59] Europa.eu, Eurostat, dostupno na: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TEPSR_WC230__custom_7630484/default/table?lang=en, (pristup 01. 10. 2023)

- [60] Službena stranica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, dostupno na: <https://mjere.hr/mjere-aktivnog-zaposljavanja/>, (pristup 15. 07. 2023.)
- [61] Agency for Vocational Education and Training and Adult Education: Guidance and outreach for inactive and unemployed; Cedefop ReferNet thematic perspectives series, Croatia, 2018. Dostupno na: http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2018/guidance_outreach_Croatia_Cedefop_ReferNet.pdf, (pristup 01. 10. 2023.)
- [62] World Investment Report: Investment and digital economy, 2017. Dostupno na: https://unctad.org/system/files/official-document/wir2017ch4_en.pdf, (pristup 01. 10. 2023.)
- [63] Eurofond: Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects, 2017. Dostupno na: <file:///C:/Users/dskopljanac/Downloads/ef1746en.pdf>, (pristup 03. 10. 2023.)
- [64] Matković T., Jaklin K., Ostojić J. i Brnardić S.: Raditi na određeno, 2022. Dostupno na: https://wwwadmin.idi.hr/uploads/Raditi_na_odredjeno_dc69f1215c.pdf, (pristup 03. 10. 2023.)
- [65] [Leutar Z., Babić Milić M.; Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj, Zagreb, 2008. Dostupno na: <https://hrcak.srce.hr/file/43239>, (pristup 03. 10. 2023.)
- [66] Bilić F.: Sezonski rad u turizmu, Šibenik, 2020. Dostupno na: file:///C:/Users/dskopljanac/Downloads/u_bilic_franka.pdf, (pristup 03. 10. 2023.)
- [67] Puškarić, K.; Rekordan broj stranih dozvola u 2022.: Najviše iz zemalja u okruženju i Nepalaca!, Lider media, 2023, str. A1
- [68] Ministarstvo unutarnjih poslova: Statistički podaci izdanih dozvola za boravak i rad u travnju 2023. Dostupno na: https://mup.gov.hr/UserDocsImages/2023/5/Statistika_dozvola%20za%20boravak%20i%20rad_travanj.pdf, (pristup 03. 10. 2023.)
- [69] Stovell C., Besamusca J.: Full-time hours, part-time work: questioning the sufficiency of working hours as a measure of employment status, Community, Work & Family, 2021. Dostupno na: file:///C:/Users/dskopljanac/Downloads/Full-time_hours_part-time_work_questioning_the_suf.pdf, (pristup 06. 10. 2023.)
- [70] Tkalec T.: Radno vrijeme s posebnim osvrtom na fleksibilno radno vrijeme, Zaprešić, 2021. Dostupno na: file:///C:/Users/dskopljanac/Downloads/toni_tkalec_-_strucni_zavrzni_rad.pdf, (pristup 06. 10. 2023.)

- [71] The Digital Economy and Society Index (DESI), 2022. Dostupno na: file:///C:/Users/dskopljanac/Downloads/DESI_2022__Croatia__hr_K2n9Tax5H8VQhrqjVBggKeiXFU_88741.pdf, (pristup 06. 10. 2023.)
- [72] Službeni list Europske unije: Mentalno zdravlje u digitalnom svijetu rada; Rezolucija Europskog parlamenta od 5. srpnja 2022. o mentalnom zdravlju u digitalnom svijetu rada (2021/2098(INI)), 2022. Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022IP0279&from=EN>, (pristup 07. 10. 2023.)

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1. Usporedba prosječnog broja radnih sati na puno radno vrijeme i na pola radnog vremena u Hrvatskoj (2017.-2022.) [38,39].....	49
---	-----------

POPIS TABLICA

Tablica 1. Pokazatelji mjera aktivne politike zapošljavanja za razdoblje od 2017.-2022. izraženo u mil EUR [60].....	48
Tablica 2: Postotak zaposlenih na određeno vrijeme u Hrvatskoj (2017.-2022.) [56]	52
Tablica 3: Postotak osoba zaposlenih u prekarnom obliku rada u Hrvatskoj (2017.-2022.) [58].....	52
Tablica 4: Postotak muške populacije koja radi u prekarnom obliku rada u Hrvatskoj (2017.-2022.) [58]	53
Tablica 5. Postotak ženske populacije koja radi u prekarnom obliku rada u Hrvatskoj (2017.-2022.) [58]	53
Tablica 6. Postotak osoba koje nisu uspjele pronaći posao na stalno ili puno radno vrijeme u Hrvatskoj (2017.-2022.) [57].....	54
Tablica 7. Postotak muških osoba koje su prešle sa ugovora na određeno na ugovor na neodređeno u Hrvatskoj (2017.-2022.) [59].....	55
Tablica 8. Postotak ženskih osoba koje su prešle sa ugovora na određeno na ugovor na neodređeno u Hrvatskoj (2017.-2022.) [59].....	55

POPIS KRATICA

AGI	<i>Artificial General Intelligence</i>
COVID	Coronavirus
ESLJP	Europski sud za ljudska prava
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
UN	Ujedinjeni narodi
UI	Umjetna inteligencija
URH	Ustav Republike Hrvatske
ZOR	Zakon o radu
IKT	Informacijske i komunikacijske tehnologije