

Neki aspekti utjecaja pandemije COVID-19 na različite skupine radnika u Hrvatskoj

*Danijel Baturina**

*Jelena Matančević***

UDK: 349.2:616.921.5(497.5)
349.2:351.77(497.5)
332.025.16:616.921.5(497.5)

<https://doi.org/10.31297/hku.26.2.2>

Original paper / izvorni znanstveni rad

Received / primljeno: 14. 2. 2025.

Accepted / prihvaćeno: 4. 2. 2026.



Cilj je rada istražiti neke od prvih utjecaja pandemije bolesti COVID-19 na radnike u Hrvatskoj te doprinijeti znanju o ekonomskim i društvenim učincima pandemije. Na temelju mješovitog istraživačkog pristupa (intervjua s radnicima, N=16 i *online* ankete, N=520) analiziraju se različiti utjecaji pandemije na promjene u razini prava radnika te na uvjete i obilježja rada, i to na dvije skupine radnika: one s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme i radnike s ugovorima o privremenom („sezonskom“) radu. Rezultati istraživanja pokazali su različit intenzitet utjecaja pandemije

* Danijel Baturina, izvanredni profesor, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu (Associate Professor, Faculty of Law University of Zagreb), email: danijel.baturina@pravo.unizg.hr.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9063-305X>

** Jelena Matančević, izvanredna profesorica, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu (Associate Professor, Faculty of Law University of Zagreb), email: jelena.matancevic@pravo.unizg.hr.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2807-133X>

ije s obzirom na različite industrije, ali generalno je pandemija imala učinke na različite prilagodbe rada novim uvjetima, i to na uvjete rada i razinu prava (promjene u broju radnih sati, povećanje radnih zadataka, promjene u visini plaća) te fleksibilizaciju oblika rada (širenje prakse rada od kuće). U većini dimenzija, intenzitet promjena izraženiji je kod „sezonskih“ radnika u usporedbi s drugim radnicima.

Ključne riječi: pandemija bolesti COVID-19, radnici, sezonski radnici, fleksibilizacija rada, prava radnika, Hrvatska.

1. Uvod

Pandemija bolesti COVID-19 s početkom u 2020. godini stavila je velika ograničenja i značajne izazove za organizaciju društvenog i ekonomskog života. Kriza izazvana pandemijom transformirala se u ekonomski šok i šok na tržištu rada, utječući ne samo na ponudu (proizvodnja dobara i usluga) već i na potražnju (potrošnja i investicije) (ILO, 2020a).

Tijekom razdoblja 2020 – 2022. godine pandemija bolesti COVID-19 na sve je europske zemlje imala znatan utjecaj. Europske vlade usvojile su višestruke mjere ograničavanja rada i kretanja u pokušaju usporavanja širenja virusa koji uzrokuje pandemiju. Također, države članice Europske unije poduzele su širok spektar mjera usmjerenih na zaštitu radnika, jačanje otpornosti poslodavaca i poticanje socijalnog dijaloga i drugih partnerstva na tržištu rada (Peromingo, 2020). Glavni izazov bio je kako zaštititi radnike i pritom osigurati kontinuitet gospodarstva (Sacks, 2020). No, radnici su bili pogođeni s obzirom na to da su neke ekonomske aktivnosti zaustavljene ili su promijenile oblik. Također, pandemija je utjecala na normalizaciju rada na daljinu (od kuće) te općenito na način na koji se doživljava rad i kvaliteta radnog mjesta.

U vidu različitih promjena koje je za poslodavce i radnike donijela pandemija bolesti COVID-19, cilj je ovog rada istražiti neke aspekte utjecaja pandemije COVID-19 na radnike u Hrvatskoj. Time će se doprinijeti razumijevanju ekonomskih i socijalnih učinaka pandemije u Hrvatskoj. Najprije će se dati kratki pregled literature prvih utjecaja pandemije COVID-19 na različite aspekte rada i radnih mjesta, s posebnim osvrtom na Hrvatsku. Nakon toga će se opisati dizajn mješovite metodologije koji je korišten u ovom istraživanju, a potom će se prikazati rezultati istraživanja.

Završno će se kontekstualno interpretirati rezultati istraživanja u širem kontekstu rada, radnih odnosa i funkcioniranja ekonomije u pandemijskim i postpandemijskim vremenima.

2. Pandemija bolesti COVID-19 i neke posljedice na različite aspekte rada

Pandemija bolesti COVID-19 imala je velik utjecaj na svjetsku i europsku ekonomiju u 2020. godini i godinama koje su slijedile. Prema izvješću Svjetske banke (2021), globalni bruto domaći proizvod (BDP) smanjio se za 4,3 % u 2020. godini. Europska unija također je doživjela značajan pad BDP-a u 2020. godini (Eurostat 2022).

Pandemija COVID-19 imala je značajan utjecaj na širok spektar industrija diljem svijeta. Neke su industrije bile pogođene teže od drugih zbog zatvaranja, ograničenja putovanja i smanjene potrošnje potrošača. Tvrtke su bile ozbiljno pogođene pandemijom, često s više istovremenih šokova, poput pada prodaje, pogoršane financijske situacije i zbog smanjenog pristupa financiranju, ali i značajnih neizvjesnosti u budućnosti (Apedo-Amah et al., 2020). Pandemija COVID-19 također je značajno utjecala na lance opskrbe (Alicke, Gupta & Trautwein, 2020) što je popraćeno i s prekidima u isporukama i ograničenjima u međunarodnoj trgovini. Posljedica pandemije na poslodavce jest i potreba za prilagodbom poslovanja novim uvjetima, bilo da je to prilagodba radnih mjesta, povećane potrebe za zdravstvenom i sigurnosnom opremom na radnom mjestu, rad od kuće ili djelomično ili potpuno prebacivanje na internet poslovanje.¹

Kako bi se suočile s posljedicama pandemije na tvrtke i radnike, mnoge zemlje uvele su različite privremene mjere. Eurofound (2020b) u svojoj bazi podataka COVID-19 EU PolicyWatch (travanj 2020.) zabilježio je više od 500 različitih mjera. One su bile usmjerene prema održavanju poduzeća „na površini“ (35 %), zaštiti prihoda (20 %) i zaštiti zaposlenosti (13 %).² Europska komisija u svojim preporukama državama članicama

¹ Primjerice, u Sjedinjenim Američkim Državama uočio se rast internetskog poslovanja i kupovine (Adobe Analytics, 2021).

² ETUI (2021) navodi da su obje (ona od 2008. godine i COVID-19) krize ostavile milijune radnika bez posla, ali ovom je prigodom neposredna reakcija nacionalnih vlada i nadnacionalnih institucija bila spašavanje proizvodnih kapaciteta njihovih (stvarnih) gospodarstava u cjelini (uključujući fizički i ljudski kapital) ne samo banaka i financijskih institucija.

za Europski semestar (2020) navodi da bi programi skraćenog radnog vremena, subvencije za plaće i potpore za poduzeća trebale pridonijeti očuvanju radnih mjesta.

Pandemija bolesti COVID-19 imala je i značajan utjecaj na radnike. Unatoč uvođenju mjera za podršku onima koji su izgubili posao u mnogim zemljama, velik broj nezaposlenih nije bio dobio nikakvu službenu financijsku potporu od izbijanja pandemije, prisiljavajući mnoge da se snažno oslanjaju na neformalnu potporu (Eurofound, 2020b). Troškovi pandemije nisu ravnomjerno raspoređeni; najranjiviji radnici najviše su pogođeni, među njima mladi³ i niže obrazovani koji su iznadprosječno zastupljeni u najteže pogođenim industrijama, ali i neke druge skupine radnika, poput migrantskih radnika, kao i nezaštićenih radnika, uključujući samozaposlene povremene radnike koji su manje zaštićeni konvencionalnim mehanizmima socijalne zaštite i drugim potporama ili one s nižim plaćama i lošim uvjeti zaposlenja (ETUI i ETUC, 2021; ILO, 2020a.; ILO, 2021b.; ILO, 2021c.; Eurofound, 2020.; Fana et al., 2020.; OECD, 2020.; Cotofan et al., 2021). Značajno su pogođeni i radnici u neformalnoj ekonomiji, no to je manje dokumentirano (Nieuwenhuis & Yerkes, 2021).

Matković i Lucić (2021) sabiru nekoliko događanja vezanih za rad koja su se mogla dogoditi tijekom pandemije, od smanjenja broja odradenih sati kao najčešće promjene sve do neprisutnosti na radnom mjestu. Procjenjuje se da je u 2020. godini izgubljeno 8,8 % ukupnog broja radnih sati, ekvivalent odradenih u jednoj godini 255 milijuna radnika koji rade puno radno vrijeme (ILO, 2021b).

Nadalje, pandemija je mogla utjecati na prihode čak i kod radnika koji su zadržali posao zbog gubitka prihoda ostalih članova kućanstva, smanjenja radnog vremena, smanjenja plaće ili stope zamjene kompenzacijskih mjera. To, primjerice, sugerira i Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization – ILO, 2020b) navodeći da je u prvoj polovici 2020. godine, kao rezultat krize COVID-19 primijećen pritisak u pogledu smanjenja plaćenog zaposlenja i prihoda građana.

Osim toga, pandemija je izazvala velik pomak prema radu od kuće ili radu na daljinu. Na globalnoj razini, ILO procjenjuje da je 2019. godine bilo 260 milijuna radnika od kuće što predstavlja 7,9 % globalne zaposlenosti, s napomenom da su se brojke u godini nakon pandemije zasigurno

³ Ranjivost mladih naglašavaju i analize zemalja G20 (OECD, 2020a, kao i druge analize (Cotofan et al., 2021; ILO, 2021b).

povećale (ILO, 2021a). Studija (Fana et al., 2020a) daje grubu procjenu da je zaposlenost u sektorima u kojima je moguć rad od kuće negdje na razini 25 % u cijeloj Europskoj uniji. S mnogim radnim mjestima koja su prisilno zatvorena od proljeća 2020., rad na daljinu postao je uobičajeni način rada. Više od trećine ispitanika navodi da je radilo od kuće sredinom 2020 godine.⁴

Velike su razlike u EU-u u zastupljenosti rada na daljinu (od kuće) među državama članicama, sektorima i zanimanjima (Milasi, González-Vázquez & Fernandez-Macias, 2020). Postoje razlike u učestalosti rada kod kuće prema sektorima, s većom učestalosti u većini uslužnih sektora i nižom učestalosti u sektorima na „prvoj fronti” poput zdravstva, prometa i poljoprivrede. Od kuće su nešto češće radile žene i nešto mlađi radnici (Eurofound, 2020a).⁵ Pokazuje se da razlike u pristupu radu na daljinu (od kuće) doprinose postojećim dimenzijama nejednakosti u dohotku (Milasi, González-Vázquez & Fernandez-Macias, 2020). Profesionalci visokih vještina bili su više naviknuti na rad od kuće, dok je za mnoge druge to bilo novo iskustvo (Sostero et al., 2020).

Često su istraživane promjene i izazovi u ravnoteži između poslovnog i privatnog života, posebno jer se veliki dio mogućnosti skrbi i obrazovanja smanjio, posebno u prvom dijelu pandemijskog “zaključavanja” (Matković & Lucić, 2021). Za razliku od ranijih kriza, ova pandemijska više je utjecala na zaposlene majke uslijed zatvaranja škola i vrtića (Alon et al., 2020). Procjena ravnoteže između radnog i privatnog života radnika prema novom radnom aranžmanu snažno je ovisila o sastavu kućanstva, a manje o profesionalnom statusu (Fana et al., 2020b). Eurofound istraživanje (2020a) sugerira da su u ovom aspektu najviše izazova imali roditelji djece mlađe od 12 godina, a posebno se to odnosi na majke. I u kontekstu zemalja G20 navodi se da su žene te koje rade na prvoj liniji pružanja osnovnih usluga uz rizik od izloženosti koronavirusu te nose povećani teret neplaćene skrbi (OECD, 2020a). Cotoфан i suradnici (2021) također upućuju na rodno različite utjecaje COVID-a.

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1#:~:text=In%202019%2C%205.4%25%20of%20employed,2009%20to%209.0%25%20in%202019>

⁵ Isto istraživanje pokazalo je da se većina mladih osoba nije susrela s radom od kuće do pandemije bolesti COVID-19 te da većina onih koji su radili od kuće želi nastaviti s tom praksom barem ponekad i nakon završetka pandemije.

2.1. Kratki pregled nekih aspekta prvih utjecaja pandemije bolesti COVID-19 na radnike u hrvatskome kontekstu

Hrvatski BDP snažno je pao 2020. godine. Prve posljedice pandemije na ekonomiju bile su rano vidljive. BDP u drugom tromjesečju 2020. bio realno manji za 15,1 % u odnosu na isto tromjesečje 2019.⁶ Situacija se nakon toga stabilizirala. Na godišnjoj razini (HNB, 2022) pokazalo se da je 2020. godine BDP pao za 8,6 %, ali je u 2021. godini uslijedio rast od 13,6 %.⁷

U Hrvatskoj makroekonomski šok izazvan pandemijom bolesti COVID-19 istodobno je utjecao i na ponudu i na potražnju. Jasno je da su neke djelatnosti imale veće padove prometa i obustavu mogućnosti rada nego druge, i tu prednjače ugostiteljske, kulturne i zabavne djelatnosti.⁸ Zbog strukture gospodarstva s izrazito visokim udjelom uslužnih djelatnosti, očekivalo se značajno smanjenje ekonomske aktivnosti (Lovrinčević, Mikulić & Keček, 2021). Vladine mjere dizajnirane za suzbijanje širenja virusa izazvale su značajna ograničenja na strani ponude, dok je neizvjesnost vezana za pandemiju također značajno utjecala na potražnju (Grgurić, Nadoveza Jelić & Pavić, 2021). Vlada je u ožujku 2020. donijela mjere za potporu gospodarstvu u suočavanju s učincima pandemije.⁹ Bilo ih je ukupno 63, a glavni im je cilj očuvanje radnih mjesta i isplate plaća.

Što se tiče tržišta rada, prva istraživanja u Hrvatskoj pokazala su utjecaj na radni status razmjerno malog broja građana Hrvatske (Čorkalo Biruški et al., 2020). Od oko 13 % nezaposlenih, u njihovu uzorku njih 2,3 %

⁶ Podaci Državnog zavoda za statistiku: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/12-01-01_02_2020.htm

⁷ Unatoč pogoršanju fiskalne pozicije zemlje, Hrvatska je u srpnju 2020. godine ušla u europski tečajni mehanizam ERM II (Deskar-Škrbić, Grdinović Gnip & Milutinović, 2020) te početkom 2023. godine uvodi euro kao službenu valutu.

⁸ Promatrano prema područjima djelatnosti koja su 2020. godine u uvjetima pandemije bolesti COVID-19 imala pad prometa u odnosu na isto razdoblje 2019. godine, kod poduzetnika u području I – Djelatnost pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane taj je pad bio najveći, 45,1 %, a druga dva najpogođenija područja bila su R – Umjetnost, zabava i rekreacija, s padom od 30,2 % i N – Administrativne i pomoćne uslužne djelatnosti, s padom prometa od 26,5 % (FINA, 2021).

⁹ Europska komisija (2021) navodi da je Hrvatska donijela proračunske mjere za povećanje kapaciteta svojeg zdravstvenog sustava, ograničenje pandemije i pružanje pomoći osobito pogođenim građanima i sektorima. Mjere su nakon i dalje nastavljene u vidu drugih događanja poput energetske krize i inflacije pa tako sada doživljavaju nove iteracije: <https://vlada.gov.hr/vijesti/vlada-usvojila-iv-paket-mjera-pomoci-nastavljamo-stititi-gradjane-i-gospodarstvo/37982>.

izjavljuje da su izgubili radno mjesto zbog koronakrize (Čorkalo Biruški et al., 2021). Druga istraživanja provedena 2020. godine također izvještavaju o porastu opće nesigurnosti posla zbog pandemije, posebno kod osoba zaposlenih u privatnom sektoru (Jokić-Begić et al., 2020).¹⁰

Analize rezultata poslovanja poduzetnika u 2020. godini pokazuju da je broj zaposlenih u odnosu na 2019. godinu smanjen za 2.401 ili 0,3 % (FINA, 2021). Razlike u iskustvu zaposlenosti i rizicima tijekom prvog vala pandemije bolesti COVID-19 u Hrvatskoj govore kako je pad prihoda kućanstva i plaće najviše pogodio samozaposlene radnike, dok je za zaposlene u obrazovanju i zdravstvu, tj. u djelatnostima koje su snosile značajan teret krize i izolacije, otežano usklađivanje radnih i obiteljskih obveza (Matković & Lucić, 2021).

U hrvatskome kontekstu, slično europskome, dosta radnika u 2020. počelo je raditi od kuće. Istraživanje (Jokić-Begić et al., 2020) pokazuje da je tijekom pandemije COVID-19 svega 12 % sudionika nastavilo odlaziti na svoj posao i raditi u uobičajenom radnom vremenu, dok ih je 10 % odlazilo na posao prema novom rasporedu. Najveći dio sudionika odradivalo je posao od kuće (50 %), dok je dodatnih 20 % kombiniralo rad od kuće i u uredu. Pučka pravobraniteljica (2021) upozorava da rad od kuće može dovesti do diskriminacije na temelju imovinskog stanja ako si radnici ne mogu priuštiti sredstva za rad te da dio radnika, pogotovo u višečlanim obiteljima, nema mogućnosti za učinkovito izvršavanje radnih zadataka od kuće.

U istraživanju (Matković & Lucić, 2021), među onima koji izvještavaju o poremećajima u ravnoteži između poslovnog i privatnog života, kućanstva s djecom u dobi obveznog obrazovanja imaju veću vjerojatnost da će se suočiti s novim izazovima od ostalih. Dobrotić (2019) ističe i u pretpandemijskim vremenima postojanje različitih prepreka u usklađivanju obiteljskih obveza i plaćenog rada. Breme tradicionalne raspodjele obiteljskih obveza predstavlja dodatan izvor stresa i prepreku (punoj) integraciji majki na tržište rada (Dobrotić, 2020).¹¹

Dosadašnja istraživanja utjecaja pandemije bolesti COVID-19 na rad i radne uvjete ponajviše se fokusiraju na makroekonomske pokazatelje,

¹⁰ Singer i Alpeza (2021) daju i neke trendove iz pandemijske 2020. godine. Primjerice, broj malih i srednjih poduzeća nastavio je rasti. Pad ukupnog prihoda zabilježila su mikro poduzeća (23 %), u kojima je "izgubljeno" gotovo 28.000 radnih mjesta. Istraživani su negativni utjecaji na tržište rada u pojedinim regijama, primjerice, istočnoj Hrvatskoj (Knežević, Sigurnjak & Bilić, 2022).

¹¹ Stoga se i na europskoj razini raspravlja o pozitivnim učincima politike usklađivanja (Bertke, 2018).

opće trendove na tržištu rada te opće obrasce rada na daljinu i nesigurnosti zaposlenja u globalnome i hrvatskome kontekstu. Iako postoje pojedine analize za Hrvatsku, one se uglavnom bave agregiranim pokazateljima ili specifičnim aspektima, poput promjene BDP-a, fiskalnih mjera ili općih promjena u zaposlenosti, bez detaljnijeg uvida u iskustva različitih skupina radnika. Stoga ovaj rad popunjava navedene praznine, fokusirajući se na nedovoljno istraženu temu, načine na koji su prve faze pandemije utjele na različite skupine radnika, njihovu organizaciju rada, radne zadatke i mogućnosti rada.

3. Metodologija istraživanja

Cilj istraživanja¹² bio je istražiti kako je pandemija COVID-19 utjecala na različite skupine radnika u Hrvatskoj. Istraživanje se temelji na komparativnom istraživačkom dizajnu, u više faza, primjenom mješovitih istraživačkih metoda (Creswell, 1999).

U prvom se koraku provodilo kvalitativno istraživanje koristeći polustrukturirane intervju. Temeljilo se na istraživanju dviju ciljanih skupina: radnici s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme i oni s ugovorima o privremenom („sezonskom“) radu. U konačni uzorak¹³ izabrano je 16 ispitanika (devet radnika s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme i sedam radnika s ugovorima o privremenom („sezonskom“) radu. Istraživanje je provedeno od 3. ožujka do 8. travnja 2021.¹⁴ Svi su ispitanici prije provođenja intervjua bili upoznati s ciljem i svrhom istraživanja. Tijekom istraživanja bila su poštivana sva etička načela vezana za provedbu kvalitativnih istraživanja u smislu dobrovoljnosti, prava na izražavanje vlastitih mišljenja, prava na odustajanje i jamstva anonimizacije podataka. Dobiveni podaci obrađeni su postupkom analize okvira (*framework analysis*). Analiza okvira

¹² Istraživanje se provodilo u okviru projekta Tematskih mreža za društveno-ekonomski razvoj te promicanje socijalnog dijaloga u kontekstu unapređivanja uvjeta rada u projektu „Zadovoljan radnik – uspješan poslodavac – ZaRUP“, financiran iz Europskog socijalnog fonda (ESF). Osim ovdje prikazanih rezultata u vezi s COVID-19, istraživane su i neke druge dimenzije kvalitete radnih mjesta i socijalnih prava radnika. Također, dio istraživanja obuhvatio je i poslodavce (s kojima su također provedeni intervjui i anketa).

¹³ Za radnike s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme i one s ugovorima o privremenom („sezonskom“) radu kriteriji su bili pripadnost različitim djelatnostima, geografskoj lokaciji kao i raznolikost spola i dobi ispitanika.

¹⁴ Provođeni su s obzirom na epidemiološke okolnosti *online* ili putem mobilnog uređaja (telefonski) te snimani i nakon toga transkribirani.

razvila se u kontekstu istraživanja javnih (socijalnih, zdravstvenih i sl.), primijenjenih politika u svrhu dobivanja specifičnih informacija koje će omogućiti određene uvide i preporuke u kraćem razdoblju (Ritchie & Spencer, 1994). Inicijalni pojmovi koji su se pojavili u analizi empirije građe apstrahirani su u kategorije koje će ovdje biti prikazane prema tematskom okviru. Dobiveni nalazi, odnosno pojedini pojmovi u prikazu rezultata, kratko su ilustrirani izjavama sudionika.¹⁵ Teme odnosno pojmovi i kategorije prikazane su u tablicama radi preglednosti prikaza dobivenih rezultata. Ilustrativne izjave navodimo povezujući ih u fusnote u opisu kategorija i pojmova.

Sljedeći korak, kako bismo nadogradili rezultate kvalitativnog istraživanja, bio je provođenje kvantitativnog istraživanja putem *online* ankete za radnike kojom su obuhvaćeni radnici s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme i oni s ugovorima o privremenom („sezonskom“) radu.¹⁶

Anketno istraživanje provedeno je u razdoblju od svibnja do srpnja 2021. na prigodnom uzorku radnika.¹⁷ Cilj je bio u kratkom vremenu doći do što većeg broja ispitanika kako bi se zahvatilo perspektive pandemije u jeku i komplimentiralo nalaze kvalitativnog istraživanja.

Online upitnik za radnike ispunilo je ukupno 520 ispitanika, od čega je 135 ispitanika (26 %) s ugovorima o privremenom („sezonskom“) radu. Od ukupnog broja ispitanika, 332 (63,8 %) je ženskih, a 179 (34,4 %) muških ispitanika, dok se 9 (1,7 %) ispitanika nije željelo izjasniti na pitanje o spolu. S obzirom na dob, u anketi su najzastupljeniji radnici u dobnoj skupini 30-49 godina (gotovo 70 %), 14 % ispitanika je u dobi 25-29 godina, 8 % je radnika u dobi 50-54 godine, dok su mlađi i stariji radnici (mlađi od 24 te stariji od 55 godina) najmanje zastupljeni. S obzirom na razinu obrazovanja, među ispitanicima je najveći udio (35 %) sa srednjom strukovnom školom te potom onih koji imaju završeno visokoškolsko ob-

¹⁵ STR je oznaka za zaposlene na ugovoru na neodređeno, a SEPO za one na sezonskom i privremenom radu

¹⁶ Pri konstrukciji upitnika korišteni su javno dostupni upitnici: European Quality of Life Surveys (EQLS), 6th European Working Conditions Survey (EWCS – 2015), European Company Survey (ECS – 2019), upitnik Indeks DOP-a Hrvatske gospodarske komore, dok je dio pitanja konstruiran za potrebe ovog istraživanja, na temelju rezultata kvalitativnog dijela istraživanja.

¹⁷ Za uzorkovanje i diseminaciju upitnika korišteni su javno dostupni registri poslodavaca, udruge poslodavaca te *Facebook* društvena mreža (putem plaćenih oglasa te putem objava u *Facebook* grupama koje okupljaju radnike, sezonske radnike i poslodavce).

razovanje (29,4 %). Slijede KV i VKV radnici te oni sa završenom trogodišnjom srednjom strukovnom školom (16,5 %).

Provedena je deskriptivna statistička analiza podataka s prikazom frekvencija i postotaka, a u prikazu rezultata posebno je istaknuta usporedna analiza odgovora „sezonskih“ radnika te ostalih radnika.

4. Rezultati istraživanja

4.1. Rezultati kvalitativnog istraživanja

Tablica 1: *Perspektive radnika s ugovorom o radu na neodređeno vrijeme*

Kategorije	Pojmovi
Utjecaj na tvrtku	Smanjenje obima posla / radne snage Organizacija rada
Utjecaj na radnike	Mogućnost rad od kuće Zaštita zdravlja

Izvor: autori.

Smanjenje obima posla ili pak radne snage radnici s ugovorima na neodređeno vide kao prvi utjecaj okolnosti pandemije bolesti COVID-19 na poduzeća. Kao što je to bilo vidljivo i kroz javni diskurs o jačanju nezaposlenosti (i statističke podatke), pandemija je negativno utjecala i na poduzeća u kojima su zaposleni radnici u istraživanju.¹⁸

Osim toga, pandemija COVID-19 izazvala je različite tipove ograničenja u organizaciji rada u poduzećima što su ispitanici primjećivali u različitim kontekstima, od posla koji je postao kompleksniji do preraspodjele rada.¹⁹

¹⁸ STRA7: „Pa status se nije promijenio zasada ništa, a šta se tiče obilježja rada ne duplo manje, nego troduplo manje. Iz razloga što znači, nemamo više taj broj ljudi koji smo ranije imali i zapošljavali i obim posla se smanjio. Kako se smanjilo sve, tako se i naš sam posao smanjio...”

STRA6: “Sama nabava robe, sve je malo... Malo nas je usporilo. Ne možemo ništa predviditi. E tako.”

¹⁹ STRA3: „Al dobro, to ne treba spominjat. Što se tiče posla, posao, posao nam je mal, malčice kompliciraniji. U vidu... mi imamo, mi smo prije imali puno grupa, a poso sa grupama u biti nema. One se jako brzo prime, *checkiraju* i to je to.”

Rad od kuće bio je najnaglašeniji aspekt utjecaja pandemije bolesti COVID-19 na ovu skupinu radnika. Pokazalo se da su mogli raditi od kuće ovisno o tipu posla. Također i preferencije su podijeljene u vezi sa željom za radom od kuće. Neki ga vide kao bolju mogućnost od rada u poduzećima, dok ga drugi uslijed nepovoljnih uvjeta za rad u vlastitom domu ili osobnih preferencija načina rada drže lošim razvojem. Radnici naglašavaju i da je rad od kuće bio dostupniji i primjereniji za one na višim pozicijama.²⁰

Još jedan element koji se dodatno naglasio bila je zaštita zdravlja i novi zdravstveni uvjeti na radnom mjestu imajući u vidu epidemiološka ograničenja. No, ispitanici su tek posredno spominjali te aspekte u relativno neutralnom kontekstu.²¹

Tablica 2: Radnici ugovorima o privremenom („sezonskom“) radu

Kategorije	Pojmovi
Utjecaj na tvrtku	Promjene u poslovanju
Utjecaj na radnike	Mogućnosti rada od kuće Promjene konteksta rada

Izvor: autori.

Što se tiče samog utjecaja pandemije bolesti COVID-19 na poduzeća, ispitanici koji su na privremenom (sezonskom) radu nisu imali puno uvida

²⁰ STRA2: „To jedni znači mogu na rad od kuće imaju naši znači pretpostavljeni direktori i ovi što su nam u upravnoj zgradi, ovi administrativni poslovi. Oni su radili, imali rad od kuće, a mi drugi ne.“

STRA3: „Neki se poso mora obaviti, ko radi neke nabave i tako, i takve stvari, to se mora obaviti. Ali neki poslovi, stvarno ne. Evo naši su direktori, direktori... radila je ono, prošle godine 3., 4. mjesec od kuće i sad smo se mi pitali, šta ona radi, ne znamo šta ona radi ni u hotelu. U biti. To nam je isto misterija, ali od kuće, sta ona radi od kuće onda. Kao, ne znam, eto, neki poslovi nemaju smisla za raditi od kuće.“

²¹ STRA1: „Paa, mislim, kažem, samostalna sam u svom radu tako da... Mislim, cijelo vrijeme te pandemije sam radila, tak da... Mislim, nema baš kontakt sa drugim kolegama i sa, ne znam, posjetiteljima ili tako da... Ono, nisam imala potrebe, ne znam, radi, rad od kuće ili aa, biti ne znam, u izolaciji, pa nisam bila bolesna, tako tipa to sve.“

STRA3: „Pa prvo.. nosimo maske, radimo pod maskama iza pleksiglasa, kao i svi.“

jer nisu bili upoznati s generalnim kontekstom. Tek su zamijetili pojedine promjene u poslovanju koje uglavnom nisu bile značajne.²²

Mogućnosti rada od kuće, kao i razmišljanja ispitanika o tome koliko je taj vid rada prikladan za njihovo radno mjesto, bitan je aspekt koji radnici vide kao utjecaj pandemije. O njemu postoje podvojena mišljenja kao i različite prakse ovisno o tipu posla koji poduzeće obavlja.²³

Promjene konteksta rada ticale su se pojedinih aspekata zdravstvene zaštite i prilagodbe koja je bila nužna okolnostima, kao i utjecaja COVID-a na motivaciju radnika.²⁴

Neovisno o skupini ispitanika, postoje neke sličnosti u pogledu utjecaja pandemije bolesti COVID-19 koji se prije svega promatra negativno. Iskustva obje skupine sudionika govore o tome da je jedan dio poduzeća pandemija bolesti COVID-19 značajno pogodila, dok su drugi uspjeli održati rad i slične uvjete poslovanja. Različite skupine radu od kuće prepoznaju i mane i prednosti, također više ovisno o karakteru samog radnog mjesta/industrije u kojoj tvrtka djeluje. Također, radnici bi, ovisno o svojim preferencijama, radili od kuće da imaju mogućnost. Oni društveniji ili s obvezama brige za obitelj rjeđe su tome skloni.

4.2. Rezultati kvantitativnog istraživanja

Rezultati ankete pokazuju kako je pandemija bolesti COVID-19 generalno izazvala promjene u razini prava i uvjetima rada radnika, pri čemu je intenzitet tih promjena izraženiji kod sezonskih radnika u usporedbi s drugim radnicima. Tijekom 12 mjeseci koja su prethodila istraživanju, 28 % sezonskih radnika svakodnevno je ili nekoliko puta tjedno tražilo da dođu na posao uz minimalnu prethodnu najavu, dok je takvo iskustvo imalo 14 % radnika koji nisu „sezonci“. Također, sezonski radnici nešto su češće radili u slobodno vrijeme kako bi udovoljili zahtjevima posla; 32 %

²² SEPO7: „Nije, čak što više, meni je pogodilo, dva mjeseca, ja ta dva mjeseca živim evo godinu dana...Tako da, meni nije pogodilo u smislu da nije bilo nešto gore, jel, nego inače”

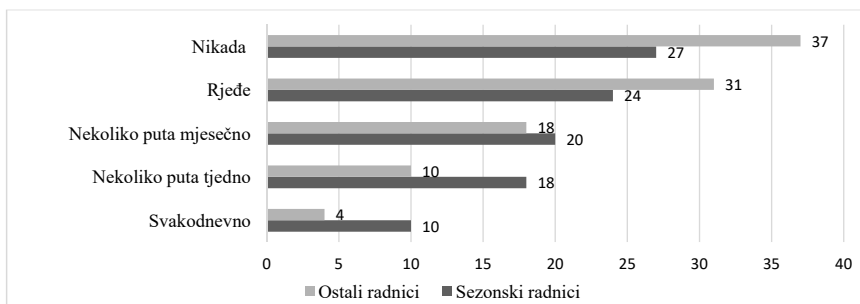
²³ SEPO1: „Pa mi ne omogućava jer koji trenutno radimo fizički posao... To bi možda mogo, ne znači to kaj sam reko da bi napredovali, da radim nešto u kancelariji putem kompjutera, to bi mogao od doma radit.“

²⁴ SEPO1: „Paa, osim toga dezinficiramo i čistimo i maske. Povremene nosimo, drugo nije se promijenilo.“

SEPO2: „Pa i ne znam baš. Mislim da nije previše. To je tak u skladištu. Pa ono... Dezinficiraju se ruke prije gableca i tak.”

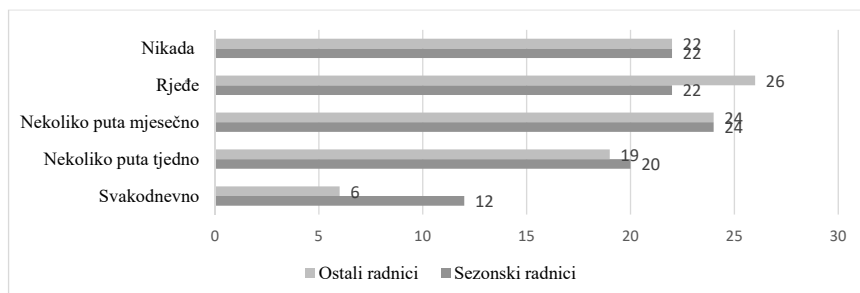
sezonskih radnika radilo je u slobodno vrijeme svakodnevno ili nekoliko puta tjedno, u usporedbi s 15 % ostalih radnika (Grafikon 1 i 2).

Grafikon 1: Tijekom posljednjih 12 mjeseci, koliko su vas često tražili da dođete na posao uz minimalnu prethodnu najavu? (%)



Izvor: autori.

Grafikon 2: U proteklih 12 mjeseci, koliko ste često radili u slobodno vrijeme kako biste udovoljili zahtjevima posla? (%)

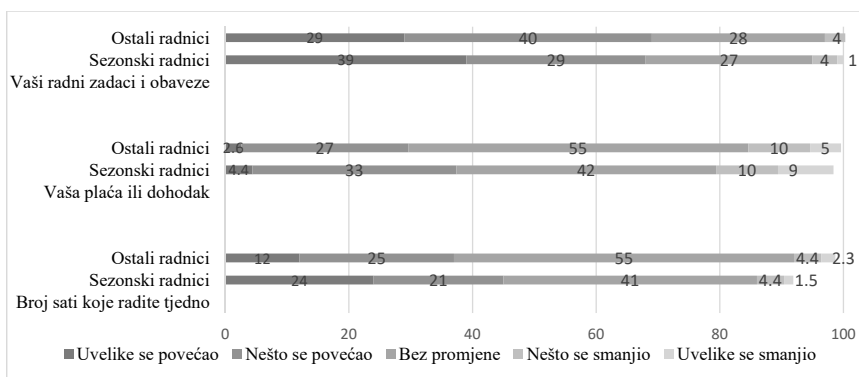


Izvor: autori.

Tijekom 12 mjeseci koja su prethodila istraživanju, došlo je do promjena i u količini radnih zadataka i obaveza te broja radnih sati tjedno, kao i u visini plaće. U najvećoj mjeri povećali su se radni zadaci i obveze, za gotovo 70 % ispitanika. Pritom, sezonski radnici u većoj mjeri iskazuju da su im se radni zadaci i obaveze uvelike povećali (39 %) u usporedbi s ostalim radnicima (29 %). Promjene u visini plaće nešto su izraženije također kod sezonskih radnika, i to u pozitivnom smjeru. Za oko 37 % sezonskih radnika visina plaće u većoj se ili manjoj mjeri povećala, ali kod 19 % sezonskih radnika došlo je do smanjenja plaće. Kod ostalih radnika koji nisu „sezonci“, plaća se u većoj ili manjoj mjeri povećala u 30 % slučajeva. Kod

sezonskih radnika nešto je izraženiji i rast broja radnih sati tjedno, u usporedbi s ostalim radnicima (45 % „sezonaca“, nasuprot 37 % ostalih radnika koji su iskazali da su im se radni sati uvelike ili nešto povećali) (Graf 3).

Graf 3: Tijekom posljednjih 12 mjeseci, na koji način se promijenilo



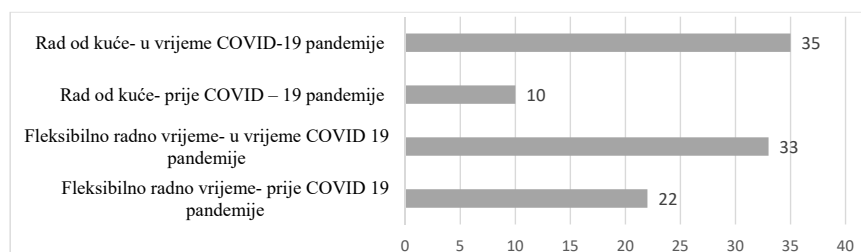
Izvor: autori.

Ispitanici iskazuju relativno optimističan stav u vezi s mogućnosti ostan-ka bez posla u budućnosti. Trećina ispitanika smatra niti vjerojatnim niti nevjerojatnim mogućnost ostan-ka bez posla u sljedećih šest mjeseci, dok gotovo 60 % ispitanika ne smatra vjerojatnim da će ostati bez posla. Oko 40 % ispitanika drži više ili manje vjerojatnim gubitak posla u narednih šest mjeseci.

Promjene u poslovanju uslijed pandemije bolesti COVID-19 vidljive su i u fleksibilizaciji rada, pri čemu dolazi do povećanja mogućnosti rada od kuće i fleksibilnog radnog vremena. Dok je prije pandemije COVID-19 rad od kuće bila mogućnost za 10 % ispitanika, u vrijeme pandemije 35 % ispitanika imalo je mogućnost rada od kuće. Također, 22 % ispitanika imalo je mogućnost fleksibilnog radnog vremena prije pandemije u usporedbi s 33 % ispitanika koja su ostvarivala tu mogućnost tijekom pandemije.

Usporedna interpretacija rezultata kvalitativnog i kvantitativnog dijela istraživanja pokazuje bitna preklapanja i neke manje razlike među rezul-tatima. Kvalitativni nalazi pokazuju da radnici s ugovorom na neodređeno vrijeme i sezonski radnici pandemiju primarno doživljavaju putem sma-njenja obima posla, promjene u organizaciji rada te značajnog prijelaza na rad od kuće gdje je to bilo moguće, uz isticanje većeg opterećenja i neujednačene dostupnosti rada na daljinu prema vrsti posla i poziciji u hijerarhiji. Kvantitativni rezultati nadopunjuju ovu sliku pokazujući da se

Graf 4: *Fleksibilni oblici rada prije i u vrijeme pandemije bolesti COVID-19 (iskazno u %)*



Izvor: autori.

većini ispitanika povećao obim radnih zadataka, da su sezonski radnici češće radili u slobodno vrijeme i češće pozivani na posao uz kratku najavu te da se rad od kuće doista raširio, ali uz značajne razlike među radnicima. Istodobno, relativno optimistična percepcija zadržavanja posla u anketi nijansira se kvalitativnim iskazima o smanjenju broja radnika i ograničenjima u radu što sugerira da subjektivni osjećaj sigurnosti ne odražava u potpunosti strukturalne rizike kojima su pojedine skupine radnika izložene.

5. Rasprava

U pandemijskim okolnostima, očuvanje društvenog života, kao i ostvarivanje socijalnih i drugih prava, došlo je pod znak pitanja. Ekonomski učinci se u Hrvatskoj procjenjuju višestruko negativnima (Rogić Dumančić, Bogdan & Krištić, 2021).

Evaluacije mjera vlada na globalnoj razini (OECD, 2022) pokazale su da su pripreme za pandemiju bile na niskoj razini, ali su vlade poduzele brze i značajne akcije u ekonomskoj sferi.²⁵ Iskustva prijašnjih recesija isto govore kako mjere ekonomske politike treba usmjeriti na kratki rok u trenutku nastanka krize kada je pomoć najpotrebnija (Arčabić, 2020).²⁶ U Hrvatskoj primjerice Bejaković i Klemenčić (2020) navode da su u svrhu

²⁵ Ali i zaključuju da postoji nedovoljno dokaza u brojnim sferama, primjerice, da se učinkovitost mjera zatvaranja treba dodatno analizirati te je potrebno dodatno istražiti učinke zatvaranja na pitanja poput nasilja u obitelji, konzumiranja alkohola, mladih i mentalnog zdravlja.

²⁶ Kotarski (2020) sugerira da se Vlada na samom početku dobro nosila s izazovima pandemije, no poslije dijelom izgubila kontrolu.

očuvanja socijalne kohezije vladine mjere iznosile oko 1.33 milijarde eura između travnja i listopada 2020.²⁷ te da je u jednom trenutku bilo obuhvaćeno čak 630.000 zaposlenih.²⁸ Matković i Lucić (2021) navode kako je široka primjena potpora fiksnog iznosa približnog minimalnoj plaći olakšala suočavanje s problemima značajnom broju radnika, ali nije uspjela nadomjestiti financijske gubitke uzrokovane pandemijom. Palomino, Rodríguez i Sebastian (2020) na temelju podataka o prvom valu i zatvaranju ističu Hrvatsku kao primjer jedne od zemalja s najnižim kapacitetom mogućnosti rada u zatvaranju. Ovdje prikazano istraživanje nije sugeriralo tako negativnu perspektivu, no to može biti ovisno i o različitim sektorima koji su predstavljeni u istraživanju kao i o trenutku provođenja istraživanja (sredina 2021. godine). No, ispitanici u kvalitativnom dijelu istraživanja prepoznali su različite utjecaje pandemije bolesti COVID-19 koji dolaze od ograničenja u organizaciji rada.

Kriza COVID-19 utjecala je i na ljudske resurse u vidu promjena u broju zaposlenih, broja radnih sati i visine plaća. Pandemija je generalno izazvala promjene u razini prava i uvjetima rada radnika, pri čemu je intenzitet tih promjena izraženiji kod sezonskih radnika. Njihov položaj posebno je ranjiv u kontekstu u kojem je rad na određeno u Hrvatskoj učestao, ne vodi do trajnih poslova te nerijetko uključuje nepovoljnije uvjete rada i nejednak tretman tako zaposlenih (Matković, 2022).

Jedan dio radnika je ostao nezaposlen. Arčabić (2020) navodi da je rast nezaposlenosti na samome početku pandemije bolesti COVID-19 brži nego u prethodne dvije recesije, ali se ubrzo stabilizirao. Prema istraživanjima (SSSH, 2021, Svjetska banka, 2021) značajan broj radnika osjetio je izražen strah od gubitka radnog mjesta. Podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje pokazuju da nakon rasta broja nezaposlenih 2020. godine za više od 20 tisuća u odnosu na 2019. godinu, da bi se u daljnje dvije godine smanjio.

Istraživanje Svjetske banke (2021) o stanju kućanstava u Hrvatskoj pokazuje da je oporavak bio nejednak i da je kroz većinu 2020. i 2021. godine bilo vjerojatnije da će niže plaćeni radnici prestati raditi. Neke od prethodno prepoznatih strategija nezaposlenima poput neformalne ekonomije i obiteljske pomoći (Rubić, 2017) sada su opet bile dostupne u izmijenjenim uvjetima, onim pandemijskim, koji su uvelike ograničili pristup oboma.

²⁷ Popis korisnika mjera od ožujka 2020. može se naći na <https://www.hzz.hr/objavljen-popis-korisnika-potpore-za-ocuvanje-radnih-mjesta-za-ozujak-2020/>.

²⁸ Mjere su nastavljene u vidu drugih događanja poput energetske krize i inflacije pa tako sada doživljavaju nove iteracije: <https://vlada.gov.hr/vijesti/vlada-usvojila-iv-paket-mjera-pomoci-nastavljamo-stititi-gradjane-i-gospodarstvo/37982>.

Širenje prakse rada od kuće nalaz je i kvalitativnog i kvantitativnog dijela istraživanja. Rad od kuće je novonastala okolnost na koju su se i tvrtke i radnici trebali prilagoditi. Provedena istraživanja (Ružojčić et al., 2020; Jokić-Begić et al., 2020) dijelom sugeriraju promjenu prema radu od kuće u pandemiji koju naglašavaju i rezultati ovog istraživanja. Jokić-Begić i suradnici (2020) nalaze da rad od kuće nije povezan s radnim rasterećenjem; naime, radnici koji rade od kuće iskazuju veću radnu opterećenost od radnika koji redovito odlaze na posao ili kombiniraju rad od kuće s odlascima na posao. Ružojčić i suradnici (2020) pokazuju da su, u usporedbi s radnicima koji nisu radili od kuće, oni koji su radili od kuće izvijestili o većem konfliktu između obiteljskih i poslovnih obveza te o težem psihološkom odvajanju od posla. Međutim, rezultati tog istraživanja pokazuju da rad od kuće nije narušio radnu učinkovitost.

U fokusu je i promjena radnog zakonodavstva koja se napokon i dogodila krajem 2022. godine i nešto specifičnije definirala rad na izdvojenom mjestu rada. To je potreba koju su isticali i drugi autori (Grgurev & Potočnjak, 2021). U mnogim zemljama EU-a više od polovice radnika koji su počeli raditi od kuće u pandemiji nije imala prethodno iskustvo s radom na daljinu (Milasi, González-Vázquez & Fernandez-Macias, 2020), što je naravno i u Hrvatskoj stavilo dodatne izazove za organizaciju rada.

Nadalje, pitanje je koliko će i kriza COVID-19 dalje utjecati na procese iseljavanja radne snage kojima posebno svjedočimo od pristupanja EU-u. Tim više što podaci u međunarodnom kontekstu pokazuju da poslovi u Hrvatskoj zaostaju kvalitetom za onim koji se nude vani (Šverko & Galić 2014; Galić, Parmač Kovačić & Vehovec, 2019). Pitanje je i u kojoj mjeri su poslodavci svjesni nekih pristupa koji pomažu da radnici budu angažiraniji i zadovoljniji, a koji postaju sve više trend, poput dizajna poslova kroz unaprjeđivanje motivacijski bitnih karakteristika posla te samooblikovanje posla.²⁹ O pojmu „velikog otkazivanja“ kao jednoj od manifestacija pandemije na tržište rada počelo se govoriti i u Hrvatskoj. U jednom istraživanju (MojPosao, 2022), polovica ispitanika (51 %) koji su u posljednjih godinu dana imali posao u tom su razdoblju dali otkaz i promijenili radnu okolinu.³⁰ Sve je izraženiji i nedostatak radnika u nekim sektorima poput onih vezanih

²⁹ Primjerice, vidjeti BLAB 2022a i BLAB 2022b.

³⁰ MojPosao proveo je istraživanje na 800 posloprimaca i 26 poslodavaca koje su upitali jesu li u posljednjih godinu dana u većoj mjeri razmišljali o otkazu nego prije epidemije. Tek je svaka treća osoba (36 %) u trenutku davanja otkaza imala osiguran drugi posao, dok je dvije trećine ispitanih napustilo siguran posao da nisu imali „plan B“. Postoje i druge procjene da ti procesi dolaze u Hrvatsku, primjerice: <https://www.tportal.hr/lifestyle/>

za turizam ili građevinu³¹, dok recentni podaci HZZ-a ukazuju i na potražnju za radnicima u obrazovanju i djelatnostima socijalne i zdravstvene skrbi.³²

Šira istraživanja pokazuju posljedice i na dobrobit ljudi (Eurofound, 2020), kao i na mentalno zdravlje. U Hrvatskoj se pokazuje da se većina građana relativno uspješno nosi s krizom, no izražava se neizvjesnost u vezi s trajanjem pandemije i kod dijela populacije nailazi se na poteškoće s mentalnim zdravljem (Čorkalo Biruski et al., 2020). Naravno, mnogi su od njih radna populacija. Istraživanje provedeno godinu dana kasnije (Čorkalo Biruski et al., 2021) pokazuje također i da su mlađi građani, žene, niže obrazovani i oni nižega ekonomskog standarda više pogođeni krizom i potrebna im je podrška. I drugi izvori pokazuju da pandemija bolesti COVID-19 predstavlja posebnu prijetnju mentalnom zdravlju mladih (Europska komisija, 2022).

Također, osim utjecaja na radnike u Hrvatskoj, pandemija je otvorila pitanja na čija će se „leđa“ prebaciti njezin teret (Kroflin & Mačkić, 2021) što je okvir politika koje se oblikuju prema gospodarstvu i socijalnih politika u vrijeme ovakvih velikih kriza. Neki autori, primjerice, tvrde da je pandemija dijelom dovela do ponovnog vrednovanja europske socijalne države, pri čemu je naglasak bio u prazninama u shemama socijalne zaštite (Vanhercke & Spasova, 2022). Socijalni dijalog može igrati ulogu u suočavanju s izazovima koje je donijela kriza COVID-19 (Global deal, OECD i ILO, 2020). No, kvaliteta socijalnog dijaloga i spremnost na socijalni dijalog u Hrvatskoj je relativno niska (Baturina, Bežovan & Matančević, 2021) te bi njegovo unaprjeđenje dalo mogućnosti adekvatnijeg odgovora na krize poput pandemijske ili onih budućih.

6. Zaključna razmatranja: izazovna vremena i ona koja slijede

Cilj istraživanja bio je dobiti uvide u neke aspekte utjecaja pandemije bolesti COVID-19 na različite skupine radnika u Hrvatskoj. Iskustva ispitanika govore o tome da je jedan dio poduzeća pandemija bolesti COVID-19 zna-

clanak/galic-i-u-hrvatsku-ce-se-preliti-fenomen-masovnih-otkaza-i-to-najvise-u-ovom-sektoru-poslodavci-ce-morati-poboljsati-uvjete-foto-20220205.

³¹ <https://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/manjak-radnika-u-hrvatskoj-postaje-sve-veci-problem---766710.html>

³² Traženi radnici po djelatnostima – top 5. <https://www.hzz.hr/statistika/>.

čajno pogodila i došlo je do smanjena obima rada, dok su drugi bili manje pogođeni. No, brojni su slučajevi promjene ili prilagodbe organizacije rada novim uvjetima. Kriza COVID-19 utjecala je i na ljudske resurse u vidu promjena u broju zaposlenih, broja radnih sati i visine plaća. Pandemija je očito utjecala i na fleksibilizaciju oblika rada, odnosno širenje prakse rada od kuće. Pandemija bolesti COVID-19 generalno je izazvala promjene u razini prava i uvjetima rada radnika, pri čemu je intenzitet tih promjena izraženiji kod sezonskih u usporedbi s drugim radnicima (primjerice, više ih se tražilo da dođu na posao uz minimalnu prethodnu najavu te su nešto češće radili u slobodno vrijeme kako bi udovoljili zahtjevima posla). Došlo je do promjena i u količini radnih zadataka i obaveza te broja radnih sati tjedno i visine plaće. U najvećoj mjeri povećali su se radni zadaci i obaveze, a nekima se sukladno tome uvećala i plaća. Ispitanici iskazuju relativno optimističan stav u vezi zadržavanja radnog mjesta u budućnosti.

Stavljajući rezultate istraživanja u širi okvir empirijskih uvida o učincima pandemije na tržište rada, ističe se nekoliko implikacija za jave politike i za poslodavce. Prvo, raniji nalazi pokazuju kako su negativni učinci krize neravnomjerno pogodili različite radnike, a očekuje se da će se nejednakosti produbiti uslijed dvostrukog utjecaja tehnologije i pandemijske recesije. Stoga se otvara pitanje kako oblikovati pravedni, uključivi i održivi oporavak (Svjetski ekonomski forum, 2020, 2021).

Drugo, okolnosti iseljavanja velikog broja radno sposobnih građana u inozemstvo tijekom zadnjih nekoliko godina dovele su do promjena na tržištu rada i veće potražnje za radnicima u određenim industrijama (Tušek & Majić, 2023). Stoga ovi rezultati mogu biti sugerirati dodatne izazove za tržište rada koji su sve izraženiji te koje je potrebno dodatno istražiti, kao i implikacije ovih promjena na sustave socijalne sigurnosti.

Treće, kriza COVID-19 otvorila je i nova pitanja koja se tiču obilježja i kvalitete radnih mjesta. Primjerice, kako omogućiti uvjete za rad od kuće koji će biti zadovoljavajući i za poslodavce i za radnike ili pak kako osigurati prava radnika na sigurnost na radu u COVID-19, ali i moguće budućim sličnim prijetećim okolnostima. To svakako sugerira da se izmijenjene okolnosti i „pandemijske lekcije“ moraju uzeti u obzir kada se sagledavaju nove politike radnih mjesta, organizacije rada i politike zapošljavanja (Shaw et al., 2020). Tim više kad se uključi efekt tehnoloških promjena na karakter rada,³³ zasigurno nas očekuje nova tranzicija koja će promijeniti okvire kako će se promatrati što je dobro radno mjesto u 21 stoljeću.

³³ Npr. McKinsey analiza (Manyika et al., 2017) sugerira da gotovo polovica radnih aktivnosti ima potencijal da do 2030. bude dijelom ili u potpunosti automatizirana.

Generalno gledajući, rezultati istraživanja, koja otkrivaju ranjivost privremenih/sezonskih radnika i nejednakosti u pristupu fleksibilnim oblicima mogu biti i određene lekcije i za moguće smjerove promjena radnog i socijalnog zakonodavstva. One bi mogle ići u smjeru jačanja sigurnosti ugovora i socijalne zaštite radnika koji ne rade na neodređeno i fleksibilnosti u pogledu jasnijeg omogućavanja i reguliranja fleksibilnih oblika rada, rada na izdvojenom mjestu rada i rada na daljinu, što su zadnje izmjene zakona o radu dijelom i adresirale.

Na samom kraju treba se osvrnuti na ograničenja istraživanja i dobivenih rezultata. Ona proizlaze iz vremena provođenja istraživanja u tijeku pandemije COVID-19 i nemogućnosti fizičkog organiziranja intervjua. Relativno malen broj sudionika u kvalitativnom dijelu istraživanja te njihova heterogenost postavljaju ograničenja u interpretaciji nalaza na temelju intervjua koji služe kao naznake nekih tema, kasnije obuhvaćenih anketom. Isto tako, potrebno je naglasiti da uzorak u kvantitativnom istraživanju nije bio reprezentativan već je strategija uzorkovanja bila, u tijeku pandemije, pokušati kroz različite kanale prikupiti što veći broj ispitanika u što kraćem vremenu. Valja istaknuti i ograničenja vezana za analizu i interpretaciju rezultata ankete, koje uključuju tek deskriptivnu statistiku, dok bi za dublje i potpunije uvide bilo korisno istražiti i razlike među radnicima s obzirom na neka sociodemografska obilježja (primjerice, dob, spol, završen stupanj obrazovanja i sl.), imajući u vidu spomenute neproporcionalne negativne učinke pandemije na neke skupine radnika, kao i negativne učinke na rodnu ravnopravnost u neformalnoj skrbi.

Osim toga specifičnije analize unutar pojedinih industrija zasigurno bi dale detaljniju sliku nejednakih izazova s kojima su se pojedine industrije susrele, moguće naglašavajući i razlike između industrija u kojima su ključni radnici koji su osiguravali bitne proizvode i usluge koje su omogućavale funkcioniranje društava (ILO, 2023.; Stevano, 2024) i drugih industrija.

No, istraživanje ipak može naznačiti neke učinke pandemija izazivala radnicima, doprinijeti korpusu znanja o temi u hrvatskom kontekstu koji je nastajao u tom specifičnom vremenu te analizi ovih izvanrednih okolnosti u kojima su se društvo i ekonomija zatekli. Ipak, za sagledavanje punog obima učinaka pandemije u Hrvatskoj nudi tek mali dio slike, jedne specifične točke u vremenu koja se upotpunjavala drugim istraživanjima, ali će se tek u punini vidjeti u sadašnjem vremenu nakon „povratka života u normalu“.

Literatura

- Adobe Analytics (2021). *Adobe digital economy index: COVID-19 report*. Dostupno na <https://blog.adobe.com/en/publish/2021/03/15/adobe-digital-economy-index-covid-19-report>
- Alicke, K, Gupta, R., & Trautwein, V. (2020). Resetting supply chains for the next normal. Dostupno na <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/resetting-supply-chains-for-the-next-normal>
- Alon, T. M., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (NBER Working Paper, 26947), <https://doi.org/10.3386/w26947>
- Apedo-Amah, M. C., Avdiu, B., Cirera, X., Cruz, M., Davies, E., Grover, A., Iacovone, L., Kilinc, U., Medvedev, D., Maduko, F. O., & Poupakis, S. (2020). *Unmasking the impact of COVID-19 on businesses*. World Bank (Policy Research Working Paper 9434).
- Arčabić, V. (2020). Koronakriza i što Hrvatska može naučiti iz dosadašnjih recesija. Ekonomska politika u 2021. *Hrvatska poslije pandemije*, 28(1), 21–58.
- Baturina, D., Bežovan, G., & Matančević, J. (2021). Socijalni dijalog 2030. Istraživanje budućnosti socijalnog dijaloga u Hrvatskoj delphi-metodom. *Bogoslowska smotra*, 91(4), 775–799, <https://doi.org/10.53745/bs.91.4.7>
- Bejaković, P., & Klemenčič, I. (2020). *Industrial relations and social dialogue. Croatia: Working life in the COVID-19 pandemic 2020*. Eurofound.
- Cotofan, M., De Neve, J. E., Golin, M., Kaats, M., & Ward, G. (2021). Work and Well-being during COVID-19: Impact, inequalities, resilience, and the future of work. U J. F. Helliwell, R. Layard, J. D. Sachs, & J.-E. De Neve (Eds.), *World happiness report 2021* (chapter 7). Dostupno na <https://www.worldhappiness.report/ed/2021/work-and-well-being-during-covid-19-impact-inequalities-resilience-and-the-future-of-work/>
- Creswell, J. W. (1999). Mixed-method research: Introduction and application. U G. J. Cizek & B. B. Biddle (Eds.), *Handbook of educational policy* (pp. 455–472). San Diego, USA: Academic press, <https://doi.org/10.1016/B978-012174698-8/50045-X>
- Čorkalo Biruški, D., Jelić, M., Kapović, I., Baketa, N., Bovan, K., Dumančić, F., Kovačić, M., Tomić, I., Tonković, M., & Uzelac, E. (2020). *Preživjeti i živjeti – Hrvatsko društvo u vrijeme korone*. Zagreb, Hrvatska: Friedrich Ebert Stiftung.
- Deskar-Škrbić, M., Grdović Gnip, A., & Milutinović, D. (2020). Procjena fiskalnih multiplikatora u Hrvatskoj i stabilizacija javnih financija tijekom boravka u ERM II. U J. Tica & K. Bačić (Ur.), *Ekonomska politika Hrvatske u 2021. Hrvatska poslije pandemije*, 28(3), 80–120.
- Dobrotić, I. (2019). Politike usklađivanja obiteljskih obveza i plaćenog rada Hrvatske u komparativnoj perspektivi. U V. Puljiz (Ur.), *Socijalno-demografska reprodukcija Hrvatske* (str. 353–374). Zagreb, Hrvatska: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo.

- Dobrotić, I. (2020). *Rastuća i (ne)vidljiva većina. Nesigurna i netipična zaposlenost i roditeljstvo*. Dostupno na <https://www.incare-pyc.eu/wp-content/uploads/2021/02/InCARE-report-final-web.pdf>
- Eurofound (2020a). *New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2020b). *COVID-19: Policy responses across Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Europska komisija (2021). *Preporuka za Preporuku Vijeća i davanje mišljenja Vijeća o Programu konvergencije Hrvatske za 2021*. Brisel, Belgija: Europska Komisija.
- Europska komisija (2022). *The impact of the Covid-19 pandemic on the mental health of young people*. European Education and Culture Executive Agency. Dostupno na <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/publications/the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-the-mental-health-of-young-people>
- Eurostat (2022). *National accounts and GDP. Real GDP rate of change, 2005–2021*. Dostupno na https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=National_accounts_and_GDP
- European Trade Union Institute (ETUI) (2021). *Benchmarking working Europe 2020*. Brussels, Belgium: ETUI.
- European Trade Union Institute (ETUI) & European Trade Union Confederation (ETUC) (2021). *Benchmarking working Europe 2021. Unequal Europe*. Brussels, Belgium: ETUI.
- Fana, M., Milasi, S., Napierala, J., Fernandez Macias, E., & Gonzalez Vazquez, I., (2020.a). *Telework, work organisation and job quality during the COVID-19 crisis: A qualitative study*. Seville, Spain: Joint Research Centre. Dostupno na <https://ec.europa.eu/jrc/sites/default/files/jrc122591.pdf>
- Fana, M., Tolan, S., Torrejon Perez, S., Urzi Brancati, M. C., & Fernandez Macias, E., (2020.b). *The COVID confinement measures and EU labour markets*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Dostupno na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fe5d685b-93fb-11ea-ac4-01aa75ed71a1/language-en>
- Galić, Z., Parmač Kovačić, M., & Vehovec, M. (2019). Quality of working life among 50+ Employees across the EU: A double jeopardy for Croatian older workers. *Društvena istraživanja*, 28(1), 69–87, <https://doi.org/10.5559/di.28.1.04>
- Global deal, OECD, ILO (2021) SOCIAL DIALOGUE, SKILLS AND COVID-19, preuzeto s <https://www.theglobaldeal.com/social-dialogue-skills-and-covid-19.pdf>
- Grgurev, I., & Potočnjak, Ž. (2021) Unaprjeđenje zakonskog uređenja rada na daljinu. U P. Miladin & M. A. Giunio (Ur.), *Zbornik 59. susreta pravnika* (str. 281–310). Zagreb, Hrvatska: Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu.
- Grgurić, L., Nadoveza Jelić, O., & Pavić, N (2021). *Pandemijski izazov: kako razdvojiti šok ponude i šok potražnje u uvjetima bolesti COVID-19* (Istraživanja I-66). Zagreb, Hrvatska. Hrvatska narodna banka.

- International Labour Organization (ILO) (2021a). *Working from home from invisibility to decent work*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO) (2021b). *World employment and social outlook trends 2021*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO) (2021c). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Eighth edition updated estimates and analysis*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- International Labour Organization (ILO) (2023). *World employment and social outlook 2023: The value of essential work*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- Jokić-Begić, N., Hromatko, I., Jurin, T., Kamenov, Ž., Keresteš, G., Kuterovac Jagodić, G., Lauri Korajlija, A., Maslić Seršić, D., Mehulić, J., Mikac, U., Tadinac, M., Tomas, J., & Sangster Jokić, C. (2020). *Kako smo? Život u Hrvatskoj u doba korone*. Zagreb, Hrvatska: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Knežević, S., Sigurnjak, L., & Bilić, I. (2022). Utjecaj COVID-19 pandemije na tržište rada u istočnoj Hrvatskoj. *Marsonia: časopis za društvena i humanistička istraživanja*, 1(1), 75–85.
- Kotarski, K. (2020). Croatia's COVID-19 crisis management: From well-played half-time towards gradual meltdown in the second-half. Zagreb, Hrvatska: Hans Seidel Stiftung.
- Kroflin, M., & Mačkić, V. (2021) Ekonomske nejednakosti u Hrvatskoj – što znamo o njima i kako ih ublažiti. U K. Doolan, B. Jokić, M. Kroflin, V. Mačkić, M. Šinko, Ž. Tonković & N. Zakošek (Ur.), *Rad i društvena pravednost. (Ne) jednakosti u Hrvatskoj. rad i društvena pravednost* (str. 4–12). Zagreb, Hrvatska: Zaklade Friedrich Ebert.
- Lovrinčević, Ž., Mikulić, D., & Keček, D. (2021). Izlazna gospodarska strategija Hrvatske u vrijeme pandemije COVID-19 i značaj regionalne strukture gospodarstva. *Ekonomski pregled*, 72(3), 449–485, <https://doi.org/10.32910/ep.72.3.6>
- Manyika, J., Chui, M., Miremadi, M., Bughin, J., George, K., Willmott, P., & Dewhurst, M. (2017). *A future that works: Automation, employment, and productivity*. New York, USA: McKinsey Global Institute Research. Dostupno na chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/digital%20disruption/harnessing%20automation%20for%20a%20future%20that%20works/mgi-a-future-that-works-full-report-updated.pdf>
- Matković, T., & Lucić, M. (2021). All in the same boat? Differences in employment experience and risks during the first wave of the COVID-19 pandemic in Croatia. *Sociologija i prostor*, 59(219), 153–186.
- Matković, T. (2022) *Raditi na određeno: raširenost, regulacija i iskustva rada putem ugovora na određeno vrijeme u Hrvatskoj*. Biblioteka Posebna izdanja. Zagreb, Hrvatska: Savez samostalnih sindikata Hrvatske, <https://doi.org/10.5673/pi.9789536218929>
- Milasi, S, González-Vázquez, I., & Fernandez-Macias, E. (2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: Where we were, where we head to*. JRC Sci-

- ence for Policy Brief, European Commission. Dostupno na chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://joint-research-centre.ec.europa.eu/document/download/1ccf7717-ab52-4215-b14a-08d74e9d44fc_en
- Nieuwenhuis, R., & Yerkes, M. A. (2021). Workers' well-being in the context of the first year of the COVID-19 pandemic. *Community, Work & Family*, 24(2), 226–235.
- OCED (2020b). *Social dialogue, skills and COVID-19*. Paris, France: OECD, <https://doi.org/10.1080/13668803.2021.1880049>
- OECD (2020a). *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*. Paris, France: OECD.
- Palomino, J. C., Rodríguez, J. G., & Sebastian, R. (2020). Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe. *European economic review*, 129, 103564, <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2020.103564>
- Peromingo (2020). *The impact of COVID-19 and response on the European Union labour market technical reports collection impact on demand for SOCIEUX+ peer to peer co-operation*. Brussels, Belgium: SOCIEUX+ Expertise on Social Protection.
- Pučki pravobranitelj (2021). *Ljudska prava i jednakost na tržištu rada*. Dostupno na <https://www.ombudsman.hr/wp-content/uploads/2021/04/Kako-je-biti-radnik-u-Hrvatskoj-pregled-problema-i-preporuka.pdf>
- Ritchie, J., & Spencer, L. (1994). Qualitative data analysis for applied policy research. In A. Bryman & R. Burgess (Eds.), *Analyzing qualitative data* (str. 173–194). London, UK: Routledge, https://doi.org/10.4324/9780203413081_chapter_9
- Rogić Dumančić, L. Bogdan, Ž., & Krištić, I. R. (2020). Utjecaj COVID-19 krize na hrvatsko gospodarstvo. Tradicionalni skup Hrvatskog društva ekonomista u Opatiji-objavljena poglavlja. U J. Tica / K. Bačić (Ur.), *Ekonomika politika u 2021. godini – Hrvatska poslije pandemije*, 28, 121–163.
- Rubić, T. (2017). *Nezaposleni u gradu – antropologija rada i neformalne ekonomije*. Zagreb, Hrvatska: Hrvatsko etnološko društvo.
- Ružojčić, M., Galic, Z., Palanović, A., Kovačić, M. P., & Žnidar, K. (2020, October 8). Structuring of time is key for job performance and well-being: The case of Croatians working from home during COVID-19 pandemic. *Open Science Framework*, 1–35, <https://doi.org/10.31234/osf.io/7yxe8>
- Shaw, W. S., Main, C. J., Findley, P. A., Collie, A., Kristman, V. L., & Gross, D. P. (2020). Opening the workplace after COVID-19: What lessons can be learned from return-to-work research? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 30, 299–302, <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09908-9>
- Singer, S., & Alpeza, M. (2021). Izvješće o malim i srednjim poduzećima u Hrvatskoj – 2021. Mala i srednja poduzeća u hrvatskoj u uvjetima pandemije bolesti COVID-19. Zagreb, Hrvatska: CEPOR – Centar za politiku razvoja malih i srednjih poduzeća i poduzetništva.
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macías, E., & Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (No. 2020/05). JRC working papers series on labour, education and technology.

- Stevano, S. (2024). The devaluation of essential work: An assessment of the 2023 ILO report. *Development & Change*, 55(4), <https://doi.org/10.1111/dech.12844>
- Svjetska banka (2021). Global economic prospects. Dostupno na <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/bb1f5ffa-044f-509a-9a61-2c-d8b15c055d>
- Svjetski ekonomski forum (2020). *The future of jobs report 2020*. Geneva, Switzerland: Svjetski ekonomski forum.
- Svjetski ekonomski forum (2021). Shaping an equitable, inclusive and sustainable recovery: Acting now for a better future. Geneva, Switzerland: Svjetski ekonomski forum.
- Šverko, B., & Galić, Z. (2014). The perceived quality of working life in Croatia and the European Union. *Društvena istraživanja*, 23(4), 557–575, <https://doi.org/10.5559/di.23.4.01>
- Tušek, T., & Majić, T. (2023) Kretanja na tržištu rada Republike Hrvatske kao posljedica pandemije Covid-19. *Obrazovanje za poduzetništvo*, 13(1–2), 233–247, <https://doi.org/10.38190/oep.13.1-2.18>
- Vanhercke, B., & Spasova, S. (2022) Social policy in the European Union: State of play 2021 Re-emerging social ambitions as the EU recovers from the pandemic. Brussels, Belgium: ETUI aisbl.

Internetski izvori

- BLAB (2022a). Bihevioralni dizajn na radnom mjestu: Menadžer kao dizajner posla. Dostupno na <https://bplab.eu/dizajn-na-radnom-mjestu/>
- BLAB (2022b). Bihevioralni dizajn na radnom mjestu II: Radnik kao dizajner posla. Dostupno na <https://bplab.eu/bihevioralni-dizajn-na-radnom-mjestu-radnik-kao-dizajner-posla/>
- Dnevnik.hr (2023, 17. veljače). Manjak radnika postaje sve veći problem: „Što se tiče naše struke, nezaposlenih u Hrvatskoj nema“ <https://dnevnik.hr/vijesti/hrvatska/manjak-radnika-u-hrvatskoj-postaje-sve-veci-problem---766710.html>
- Državni zavod za statistiku. Dostupno na: https://web.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2020/12-01-01_02_2020.htm
- Eurostat (2020, April 20). How usual is it to work from home? Dostupno na <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200424-1#:~:text=In%202019%2C%205.4%25%20of%20employed,2009%20to%209.0%25%20in%202019>
- FINA (2021) Poslovanje u uvjetima pandemije – najstabilniji poduzetnici u RH. Dostupno na <https://www.fina.hr/-/poslovanje-u-uvjetima-pandemije-najstabilniji-poduzetnici-u-rh>
- HNB (2022). Glavni makroekonomski indikatori. Dostupno na <https://www.hnb.hr/statistika/glavni-makroekonomski-indikatori>

- HZZ. Popis korisnika potpore za poduzetnike u djelatnostima pogođenima koronavirusom. Dostupno na <https://mjera-zrm.hzz.hr/korisnici-potpore/>
- HZZ. Registrirana nezaposlenost: Prostorna jedinica – županija, Godina – Mjesec. Dostupno na <https://statistika.hzz.hr/statistika.aspx?tipIzvjestaja=1>
- HZZ. Traženi radnici po djelatnostima – top 5. Dostupno na <https://www.hzz.hr/statistika/>
- MojPosao (2022, 23. veljače). The Great Resignation, trend masovnih odlazaka radnika iz kompanija, stigao u Hrvatsku. Dostupno na <https://www.moj-posao.net/Vijest/81880/The-Great-Resignation-trend-masovnih-odlazaka-radnika-iz-kompanija-stigao-u-Hrvatsku/>
- N1 (2022, 14. travnja). Nedostatak radne snage sve je veći problem hrvatskih poslodavaca. Dostupno na <https://hr.n1info.com/biznis/nedostatak-radne-snage-sve-je-veci-problem-hrvatskih-poslodavaca/>
- Poslovni.hr (2020, 15. siječnja). Iz Hrvatske otišlo pola milijuna radnika: Evo tko je spreman doći i raditi. Dostupno na <https://www.poslovni.hr/hrvatska/iz-hrvatske-otislo-pola-milijuna-radnika-evo-tko-je-spreman-doci-i-raditi-361647>
- SSSH (2021, 16. svibnja). Mentalno zdravlje na radnom mjestu: kako je pandemija utjecala na radnike i zašto je to pitanje za sindikate? Dostupno na <https://radpomjeri.eu/mentalno-zdravlje-na-radnom-mjestu-kako-je-pandemija-utjecala-na-radnike-i-zasto-je-to-pitanje-za-sindikate/>
- Tportal (2021, 18. lipnja). Ova analiza pokazuje koliko su bile uspješne Vladine mjere za spašavanje radnih mjesta od koronakrize, ali i koji su sektori najveći dobitnici i gubitnici. Dostupno na <https://www.tportal.hr/biznis/clanak/ova-analiza-pokazuje-koliko-su-bile-uspjesne-vladine-mjere-za-spasavanje-radnih-mjesta-od-koronakrize-ali-i-koji-su-sektori-najveci-dobitnici-i-gubitnici-foto-20210618>
- Tportal (2022, 5. veljače). Galić: I u Hrvatsku će se prelići fenomen masovnih otkaza, i to najviše u ovom sektoru. Poslodavci će morati poboljšati uvjete. Dostupno na <https://www.tportal.hr/lifestyle/clanak/galic-i-u-hrvatsku-ce-se-preliciti-fenomen-masovnih-otkaza-i-to-najvise-u-ovom-sektoru-poslodavci-ce-morati-poboljsati-uvjete-foto-20220205>
- Vlada Republike Hrvatske (2023, 16. ožujka). Vlada usvojila IV. paket mjera pomoći. Nastavljamo štiti građane i gospodarstvo. Dostupno na <https://vlada.gov.hr/vijesti/vlada-usvojila-iv-paket-mjera-pomoci-nastavljamo-stitati-gradjane-i-gospodarstvo/37982>

SOME ASPECTS OF THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON DIFFERENT TYPES OF WORKERS IN CROATIA

Summary

The COVID-19 pandemic had a significant impact on various industries around the world in 2020 and the years that followed. The main challenge for European economies was how to protect employees while ensuring economic continuity (Sacks, 2020). To address this challenge, EU member states introduced various measures to protect workers, strengthen employers' resilience, and encourage social dialogue (Peromingo, 2020). The aim of the paper is to analyse some of the initial impacts of the COVID-19 pandemic on workers in Croatia and to contribute to knowledge on the economic and social effects of the pandemic. Based on a mixed-methods research approach (interviews with workers, N=16, and an online survey, N=520), the paper analyses the impact of the pandemic on changes in the level of workers' rights, working conditions, and the characteristics of work among two groups of workers: those with permanent employment contracts, and those with temporary ("seasonal") employment contracts. The results of the study showed that the intensity of the pandemic's impact varied across industries. Overall, however, the pandemic led to various adaptations to the new work conditions, including changes in working conditions and the level of rights (e.g., changes in the number of working hours, an increase in workload, and changes in wage levels), as well as greater flexibilisation of work arrangements (e.g., the expansion of working from home and flexible working hours). In most dimensions, the intensity of changes was more pronounced among "seasonal" workers. The COVID-19 crisis also raised new questions regarding job quality, such as how to ensure satisfactory conditions for working from home for both employers and workers, and how to adapt the social security system to changes in the labour market and future challenges.

Keywords: COVID-19 pandemic, workers, seasonal workers, flexibilisation of work, labour rights, Croatia.

NEKI ASPEKTI UTJECAJA PANDEMIJE COVID-19 NA RAZLIČITE SKUPINE RADNIKA U HRVATSKOJ

Sažetak

Pandemija bolesti COVID-19 imala je značajan utjecaj na različite industrije diljem svijeta u 2020. i godinama koje su uslijedile. Glavni izazov za europska gospodarstva bio je kako zaštititi zaposlenike i pritom osigurati kontinuitet gospodarstva (Sacks, 2020.). Pritom su države članice EU-a uvele različite mjere za zaštitu radnika i jačanje otpornosti poslodavaca, kao i za poticanje socijalnog dijaloga (Peromingo, 2020.). Cilj je rada analizirati neke od prvih utjecaja pandemije bolesti COVID-19 na radnike u Hrvatskoj te doprinijeti znanju o ekonomskim i socijalnim učincima pandemije. Na temelju mješovitog istraživačkog pristupa (intervjui s radnicima, N=16 i online anketa, N=520) analiziraju se različiti utjecaji pandemije na promjene u razini prava radnika te na uvjete i obilježja rada, i to na dvije skupine radnika: one s ugovorima o radu na neodređeno vrijeme i radnike s ugovorima o privremenom („sezonskom“) radu. Rezultati istraživanja pokazali su različit intenzitet utjecaja pandemije s obzirom na različite industrije, ali generalno je pandemija imala učinke na različite prilagodbe rada novim uvjetima, i to na uvjete rada i razinu prava (promjene u broju radnih sati, povećanje radnih zadataka, promjene u razini plaća) te fleksibilizaciju oblika rada (širenje prakse rada od kuće i fleksibilno radno vrijeme). U većini dimenzija intenzitet promjena izraženiji je kod „sezonskih“ radnika. Kriza COVID-19 otvorila je i nova pitanja u vezi s kvalitetom poslova, npr. kako osigurati uvjete za rad od kuće koji su zadovoljavajući i za poslodavce i za radnike te pitanja prilagodbe sustava socijalnog osiguranja promjenama na tržištu rada i budućim izazovima.

Ključne riječi: pandemija bolesti COVID-19, radnici, sezonski radnici, fleksibilizacija rada, radna prava, Hrvatska.