

Neka pitanja kolektivnih radnih odnosa u industriji videoigara

Laleta, Sandra

Source / Izvornik: **Sigurnost : časopis za sigurnost u radnoj i životnoj okolini, 2023, 65, 421 - 433**

Journal article, Published version

Rad u časopisu, Objavljena verzija rada (izdavačev PDF)

<https://doi.org/10.31306/s.65.4.5>

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:118:462676>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-29**

PRAVRI

Pravni fakultet Faculty of Law



Sveučilište u Rijeci
University of Rijeka

Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Law](#)
[- Repository University of Rijeka, Faculty of Law](#)

uniri DIGITALNA
KNJIŽNICA


DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

S. Laleta*

NEKA PITANJA KOLEKTIVNIH RADNIH ODNOSA U INDUSTRIJI VIDEOIGARA

UDK 681.844
PRIMLJENO: 30.10.2022.
PRIHVAĆENO: 5.4.2023.

Ovo djelo je dano na korištenje pod Creative Commons Attribution 4.0 International License



SAŽETAK: *Industrija videoigara jedna je od najbrže rastućih industrija s velikim ekonomskim potencijalom koja zapošljava sve veći broj radnika diljem svijeta. No, njezina „tamna strana“, na koju upozoravaju različita istraživanja, su nepovoljni uvjeti rada osoba zaposlenih u ovom području: predugo radno vrijeme, niske plaće, diskriminacija i uznemiravanje radnika, neadekvatna zaštita na radu, neravnoteža posla i obiteljskog života i drugo. Sindikalno organiziranje, kolektivno pregovaranje te različite formalne i neformalne kolektivne akcije i predstavništva radnika predstavljaju instrumente kojima se uvjeti rada mogu poboljšati, ali se još uvijek nedovoljno koriste. Riječ je o temi koja zaslužuje pozornost, a u Hrvatskoj još nije dovoljno istražena. U radu se najprije analiziraju uvjeti rada zaposlenih u industriji videoigara, posebno kroz prikaz rezultata različitih istraživanja provedenih među radnicima. Zatim se daje prikaz individualnih akcija te neformalnih i formalnih kolektivnih akcija koje poduzimaju radnici zaposleni u industriji videoigara u različitim dijelovima svijeta. Analizirane su odredbe Kolektivnog ugovora za radnike Gamechuck d.o.o. iz Zagreba. Na temelju dobivenih spoznaja izveden je zaključak o važnosti koju sindikalno organiziranje ove skupine radnika te kolektivno pregovaranje, ali i različite neformalne akcije imaju za poboljšanje njihova položaja i uvjeta rada. Kada je riječ o analiziranom Kolektivnom ugovoru, može se zaključiti da se njime jamči zavidna razina prava radnika, a dodatnu pozornost trebalo bi posvetiti jasnijem uređenju radnog vremena.*

Ključne riječi: *industrija videoigara, uvjeti rada, kolektivni radni odnosi, sindikati, kolektivni ugovori*

UVOD

Industrija videoigara jedna je od novih, cvatućih industrija s neslućenim razvojnim potencijalom. Njezina vrijednost procjenjuje se na oko 139 milijardi američkih dolara. Samo za primjer, Fortnite, jedna od igara, imala je 2017. godine oko 250.000 aktivnih igrača uz ukupni prihod od oko 3.9 milijardi američkih dolara. Riječ je o industriji koja je pokazala otpornost na recesiju i krize poput pandemijske, a procjene govore da će njezin prihod porasti na oko 300 milijardi

do 2025. godine (Shekhawat, 2020.) ili na čak pola bilijuna američkih dolara do 2028. godine (Uniglobalunion, 2022.). Njezino značenje, kao segmenta kulturnih i kreativnih sektora, prepoznato je i u EU (Uredba EU 2021/818. Europskog parlamenta i Vijeća, 2021.), koja potiče njezin razvoj različitim programima potpora (Europska komisija, 2022.). I u Hrvatskoj industrija videoigara postiže veliki uspjeh te postaje prepoznatljiva u svijetu. Jedno od vodećih poduzeća jest Nanobit, ali tu je i niz manjih poduzeća. Otvaraju se i studiji za zanimanja u ovoj industriji (Karamatić, 2019.).

I dok su ekonomski benefiti ove industrije nesumnjivi, različita istraživanja upozoravaju na

*Prof. dr. sc. Sandra Laleta, (sandra.laleta@pravri.uniri.hr), Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci, Hahlić 6, 51000 Rijeka, Jean Monnet Međusveučilišni centar izvrsnosti Opatija, Vladimira Nazora 2, 51410 Opatija, Hrvatska.

njezinu tamnu stranu, a to su nepovoljni uvjeti rada osoba zaposlenih u ovom području: predugo radno vrijeme, niske plaće, diskriminacija i uznemiravanje radnika, neadekvatna zaštita na radu, neravnoteža posla i obiteljskog života te drugi. Kao jedan od uzroka ističe se tzv. mikro transakcijski model na kojem se ova industrija temelji. Najjednostavnije rečeno, većina igara koje tržište danas nudi mogu se besplatno nabaviti i igrati, no nakon toga igranje zahtijeva nove nabave, „ažuriranja“ igre (*updates*), a upravo ona predstavljaju glavni izvor prihoda tvrtki za razvoj videoigara. Iza redovitog ažuriranja, razvoja novih, dodatnih mogućnosti neke igre stoji nerijetko danonoćni, dugi prekovremeni rad dizajnera videoigara i drugih radnika zaposlenih u ovim tvrtkama, potreban da se stignu vrlo kratki rokovi i omogući funkcioniranje navedenog modela. Isto vrijedi i kada je riječ o razvijanju nove igre ili nove verzije postojeće igre u vrlo kratkom roku (*Shekhawat, 2020.*). Na spomenute probleme radnika u industriji videoigara sve više upozoravaju sindikati u koje su oni učlanjeni, a koje i sami osnivaju.

Velik udio zaposlenih čine upravo mladi, a zaposleni su potpuno predani poslu i identificirani s njime (*Primorac, 2012., Weststar, 2015.*) jer kreiranje igre nije samo posao, nego i strast. U industriji videoigara sudjeluju različite kategorije radnika: umjetnici, programeri, dizajneri, promotori igre, tester, prevoditelji i drugi. Termin „developer“ često se koristi i označava osobe specijalizirane za rad na razvoju softvera, koje kreiraju videoigru i sve segmente od kojih se ona sastoji, a to su slika, zvuk, dizajn i ostale komponente.

U ovome radu analiziraju se neki aspekti radnih odnosa osoba koje sudjeluju u kreiranju različitih segmenata videoigara. Težište je stavljeno na kolektivne radne odnose, točnije uređivanje radnih odnosa kolektivnim ugovorima te sindikalno organiziranje ove skupine radnika. U Hrvatskoj, ali i drugdje u industriji videoigara rade većinom mlade osobe pa je njihovo zapošljavanje i uvjeti rada zanimljivo i s aspekta tržišta rada te nepovoljnih migracijskih kretanja domaćih radnika koji u potrazi za boljom plaćom i drugim uvjetima rada iseljavaju iz Hrvatske.

UVJETI RADA

Prije gotovo 20 godina veliku pozornost izazvala je objava na blogu ogorčene supruge jednog programera zaposlenog u tvrtki Electronic Arts (EA), najvećem svjetskom neovisnom proizvođaču videoigara, o gotovo nevjerojatnih 90 sati neplaćenog prekovremenog rada („crunch work“) njezinog supruga i nerazumnim očekivanjima od strane poslodavca. Slučaj je rezultirao nizom uspješnih kolektivnih tužbi protiv istog poslodavca zbog neplaćanja prekovremenog rada (*Schumacher, 2006.-2007.*).

Iako kreatori politika ističu da industrija videoigara, kao i kreativna industrija u cjelini, potiču rast zapošljavanja, nerijetko je riječ o pogonima znojna (*sweatshops' conditions*). Radnici, koji su najčešće visoko kvalificirani te imaju brojne vještine, zbog napornog rada često izgaraju na poslu i napuštaju rad u ovom sektoru, a neki se odlučuju za osnivanje vlastitih malih, tzv. indie poduzeća, koja nerijetko doživljavaju neuspjeh. Ipak, najviše posla koji je i najbolje plaćen i dalje nude veliki izdavači videoigara, bilo kroz izravno ili neizravno zapošljavanje. Takva poduzeća često ugovaraju obavljanje poslova s mrežom dobavljača, koja se proteže diljem svijeta, pa je riječ o planiranoj globalizaciji proizvodnje. Pojedini zadatci disperziraju se prema rastućoj transnacionalnoj radnoj snazi, čime se stvara pomno razrađena globalna tekuća vrpca. Postupno je stvoren industrijski oligopol te nekoliko velikih poduzeća vlada tržištem (*Vanderhoef, Curtin, 2015.*).

Sindikati upozoravaju kako je samo u 2020. i 2021. godini izvršeno 584 preuzimanja trgovačkih društava koja se bave videoigramama, što je dvostruko više u odnosu na prethodne dvije godine. Posljedično, dolazi do prekarizacije i erozije radničkih prava, od smanjenja ponude slobodnih radnih mjesta, smanjenja plaća, do ograničavanja kolektivne snage radnika. Čini se da na taj način mali broj poslodavaca ostvaruje golem utjecaj na uvjete rada radnika zaposlenih u industriji videoigara diljem svijeta. Kao jedno od rješenja sindikati ističu primjenu standarda nadzora nad spajanjem poduzeća (*merger review standards*) radi kontrole učinaka preuzimanja na tržištu rada (*Uniglobalunion, 2022.*).

Rad u ovom sektoru općenito karakterizira nestabilnost i nesigurnost. Kreiranje videoigre ima obilježja rada na projektu. Radnike možemo nazvati „mobilnima“ jer mijenjaju poslodavce odnosno studije prateći nove projekte – videoigre, a često njihova mobilnost prelazi granice država i kontinenta. Oni talentirani nerijetko se potiču da prenose svoja znanja i vještine na druge radnike u inozemstvu. U posljednjih 15-ak godina cvjeta *outsourcing* jer se proizvodnja sve više seli iz Sjeverne Amerike u istočnu Europu i istočnu Aziju radi nižih troškova rada. Stabilnost zaposlenja možemo pratiti i povezano s različitim fazama kreiranja igre. Dok u fazi pretprodukcije često sudjeluju samo oni radnici stalno zaposleni u nekom poduzeću, u fazi produkcije angažira se veći broj radnika, nerijetko na temelju nekog ugovora građanskog prava i na kratko vrijeme. Nakon završetka projekta (igre), slijedi otkazivanje ugovora takvim radnicima, a ako nema novog posla, i stalno zaposlenim radnicima (*Vanderhoef, Curtin, 2015.*). Otkazi se događaju i zbog restrukturiranja i konsolidacije poduzeća pa prema nekim procjenama radnik prosječno provede na određenom poslu manje od tri i pol godine (*Lagault, Weststar, 2012.*).

Kakvi su danas uvjeti rada u ovom sektoru ilustriraju rezultati istraživanja provedenog u svibnju 2022. godine (*Uniglobalunion, 2022.*). Ono je obuhvatilo 512 ispitanika iz 29 zemalja, od toga 22 europske. Najveći broj, 301 ispitanik (61 %) radio je u Sjevernoj Americi, 183 (36 %) u Europi, a 19 (4 %) u Australiji i Aziji. Većina ih je zaposlena kod velikih izdavača (39 %) te u malim, tzv. indie tvrtkama (37 %), dok preostali ispitanici rade u srednje velikim poduzećima, poduzećima za izradu igara za mobilne telefone i poduzećima za prevođenje i lokalizaciju. Najveći udio (71 %) ispitanika su osobe u radnom odnosu, dok su 23 % njih freelanceri (zaposleni na temelju ugovora građanskog ili trgovačkog prava). Obuhvaćeni su svi segmenti izrade videoigre jer su ispitanici bili programeri, dizajneri, umjetnici, testeri i developeri. Čak 83 % ispitanika odgovorilo je da se na radnom mjestu suočava s jednim ili više problema, a 73 % s tri i više problema. Najmanje su zadovoljni radnici u poduzećima za izradu igara za mobilne telefone i poduzećima za prevođenje i lokalizaciju. Najviše ispitanika navelo je kao najveći problem niske plaće (66 %), prevelike zahtje-

ve posla i/ili radno vrijeme (43 %) te neadekvatna prava iz sustava zdravstvenog i mirovinskog osiguranja (43 %). Slijede nedostupnost obrazovanja, softvera i drugih potrebnih materijala (39 %), nepostojanje sigurnosti radnog mjesta (37 %) te diskriminacija i /ili seksualno uznemiravanje na radnom mjestu (35 %).

S niskim plaćama suočavaju se prije svega radnici koji rade u poduzećima za izradu igara za mobilne telefone i poduzećima za prevođenje i lokalizaciju, a najveće nezadovoljstvo iskazali su posebice oni na radnim mjestima testera (čak 83 % njih) te prevoditelja (100 % njih).

Preduro radno vrijeme predstavlja problem za 43 % ispitanih radnika, prije svega onih zaposlenih u Sjevernoj Americi (45 %), a najviše za one koji rade u velikim poduzećima (47 %) i poduzećima za prevođenje i lokalizaciju (44 %). Programeri, producenti i prevoditelji najviše su izloženi ovom problemu (47 %, 55 % odnosno 63 %).

Rodna diskriminacija ugrožava oko polovicu žena (46 %) i nešto manje nebinarnih ispitanika (43 %), a taj udio raste u velikim poduzećima, gdje iznosi oko 59 % za žene i 47 % za nebinarne osobe. Seksualno uznemiravanje navelo je 24 % žena i 23 % nebinarnih ispitanika, pri čemu se udio ponovno povećava kada je riječ o velikim poduzećima (tzv. *AAA companies*), na 40 % za žene i 27 % za nebinarne ispitanike. Rasna diskriminacija problem je na radnom mjestu za 17 % svih ispitanika, a brojka se penje na 28 % kada se radi o ispitanicima koji nisu bijelci.

Na koncu, ispitivanje je obuhvatilo važno pitanje sindikalnog organiziranja. Većina ispitanika (79 %) izjasnila se za osnivanje sindikata na radnom mjestu (protiv tek 6 %). Taj udio veći je među radnicima koji rade u Europi i iznosi 85 % (tek 1 % protivnici su organiziranja). Potpora sindikatu najveća je među zaposlenima u poduzećima za prevođenje i lokalizaciju (čak, 94 %), a obuhvaća prije svega prevoditelje (93 %), pisce (92 %), developere (86 %) i testere (84 %); (*Uniglobalunion, 2022.*). Riječ je o porastu interesa u odnosu na neka ranija ispitivanja 2009. i 2019. godine (*Dean, 2019.*).

Kako bi se poboljšao položaj radnika, ocjenjuje se da bi bila potrebna odgovarajuća refor-

ma uređenja drugih pravnih instituta, kao što su: korištenje poslovne tajne, odnosno sporazuma o povjerljivosti (*non-disclosure agreements*) te zabrane natjecanja. Često se koristi rad samozaposlenih osoba, posebice kod poslova lokalizacije igre (prilagodbe igre određenom području gdje će se plasirati), ali i rad na temelju ugovora građanskog ili trgovačkog prava, zbog čega značajan broj osoba ostaje bez temeljnih prava koja proizlaze iz radnog odnosa. Jedan od problema jest i lažno samozapošljavanje odnosno postojanje prikrivenih radnih odnosa, veliki izazov suvremenog radnog prava (*Senčur Peček, Laleta, 2018.*). Posebno pitanje i dalje ostaju autorska prava i pravo na isticanje imena autora na odgovarajućoj igri (*Uniglobalunion, 2022.*).

KOLEKTIVNE AKCIJE I PREDSTAVNIŠTVO RADNIKA

Akcije radnika

Sindikalno organiziranje nesumnjivo je najbolji način za unaprjeđenje uvjeta rada u ovoj industriji, no pred njim stoje veliki izazovi. Kao što je navedeno, jedan broj radnika organiziran je u sindikate, a dio njih podržava sindikalno organiziranje. Taj udio značajno je veći u Europi nego u ostalim dijelovima svijeta. U literaturi se može naći stajalište da bi se mnoge zapreke unionizaciji mogle ukloniti globalnim procesom pregovaranja na razini grane, u koji bi trebao biti uključen veliki broj poslodavaca. Time bi se uklonila potreba da se radnici učlanjuju u kućne sindikate te omogućilo jednom sindikatu koji predstavlja sveukupnu industriju da utvrdi osnovni sporazum povezano s plaćama, radnim vremenom, autorskim pravima i pravima iz sustava socijalnog osiguranja (*Weststar, 2013.*). No, riječ je o zahtjevnom pothvatu pa neki autori vide kao alternativu stvaranje većeg broja malih poduzeća, *indie developera*, koji bi mogli osigurati dobre uvjete rada, ali oni su, s druge strane, izloženi opasnosti financijske nesigurnosti ili preuzimanju od strane velikih poduzeća (*Vanderhoef, Curtin, 2015.*).

Ipak, kroz više desetljeća radnici zaposleni u ovoj industriji poduzimali su različite individualne te javne i kolektivne akcije koje su utjecale na pejzaž „kolektivne mobilizacije“ radnika kakav je

on danas (*Weststar, Legault, 2019.*). U nastavku se daje prikaz nekih najvažnijih.

Još 1979. godine jedan od developera igre *Adventure*, zaposlenik poduzeća Atari potajno je ubacio svoje ime u igru, čime se odupro praksi poduzeća da na igrama navodi samo svoj brend, a ne i imena kreatora igre. Neki radnici služe se i sitnim ili većim sabotazama, primjerice uzimaju ili uništavaju dio opreme poslodavca (*Weststar, 2013.*). Međunarodna organizacija developera IGDA (*International Game Developers' Association*) osnovana još 1994. godine, ima važnu ulogu u zaštiti prihoda radnika, provođenju istraživanja o uvjetima rada, stvaranju dobrovoljnih kodeksa prakse i dobrih praksi za studije, no nema karakter predstavnštva radnika.

Čitav niz akcija fokusiran na uvjete rada zaposlenih u industriji videoigara doveo je do pokreta za kvalitetu života zaposlenih u ovoj industriji (*The QoL Movement*). Okosnicu čini bijela knjiga „Quality of Life in the Game Industry: Challenges and Best Practices“, iz 2004. godine, koja je rasvijetlila temeljne izazove rada u ovoj industriji te poslužila kao mjerilo za analizu uvjeta rada i znanstvena istraživanja ovog područja. Mediji i društvene mreže imaju značajnu ulogu u upozoravanju na probleme i jačanju svjesnosti o eksploataciji radnika. Spomenuti blog supruge jednog developera doveo je do niza kolektivnih tužbi, s pozitivnim ishodom za radnike. To je potaknulo mnoštvo objava zviždača u kojima razotkrivaju različite nepravilnosti u uvjetima rada. Jedna takva na stranicama uglednog online časopisa za videoigre *Gamasutra* rezultirala je i javnom izjavom IGDA-e o potrebi primjerene ravnoteže radnog vremena. Objave potiču novinare koji se ovim temama bave u svojim istraživačkim člancima i izvješćima. Snaga interneta je upravo u mogućnosti da vijesti i stajališta o nekoj temi brzo postaju dostupna širokoj javnosti. Njime se u ovom slučaju ne služe samo radnici – zviždači, nego i poslodavci kako bi komentirali objave i izvijestili o promjenama koje su pod utjecajem kritika poduzeli, a tiču se organizacije rada, jamstva prava radnika i poboljšanja uvjeta rada. Ne treba zaboraviti niti važnost redovitih istraživanja i izvješća te organizacija konferencija (kao što je primjerice *Montreal International Games Summit*, MIGS, održana 2018. godine); (*Weststar, Legault,*

2019.). Na njima radnici, koji su do sada iza zatvorenih vrata raspravljali o iskorištavanju radnika i toksičnim uvjetima rada, iznose na svjetlo svoje ideje o potrebi sindikalnog organiziranja (*Statt, 2020.*). Sve navedeno predstavlja način kojim se utječe na svjesnost o problemu loših uvjeta rada u industriji videoigara, ali i potiču promjene.

Sindikati i predstavništva radnika

Kada je riječ o primjerima sindikalnog organiziranja, valja spomenuti eksperimentalno stvaranje anonimnog „virtualnog“ sindikata *Ubifree*, 1998. godine. Radnici zaposleni u francuskom poduzeću *Ubisoft France* na webstranici sindikata objavljivali su kritike loših uvjeta rada te pozivali zaposlenike *Ubisofta* diljem svijeta da se pridruže. Kada je poslodavac zbog kritika poduzeo neke korake, poput imenovanja predstavnika radnika u neka povjerenstva poduzeća, sindikat je raspušten, a pokušaj da se oživi u Kanadi nije uspio. Simbolični jednodnevni štrajk održao je 2011. godine jedan francuski studio u znak protesta protiv poduzeća majke *Atarija*, zbog lošeg upravljanja i netransparentnog restrukturiranja i otkazivanja, zahtijevajući sudjelovanje radnika u odlučivanju o restrukturiranju.

U Švedskoj su radnici zaposleni u ovoj industriji učlanjeni u sektorske sindikate i konfederacije sindikata. Iznimku predstavlja kolektivni ugovor na razini poduzeća *EA Digital Illusions CE (DICE)* i sektorskog sindikata službenika, koji je sklopljen kao odgovor na kritike u novinskim člancima povezano s otkazima i pokušajima da se eliminiira sindikalna podružnica u poduzeću.

U Njemačkoj je pozornost izazvalo osnivanje posebne skupine radnika u poduzeću *Goodgame Studios*, kao alternative radničkom vijeću, koja je dobila podršku zaposlenih unatoč protivljenju njemačkog sindikata Ver.di.

Od novijih primjera može se istaknuti novi Sindikat radnika i radnica videoigara u Francuskoj, osnovan 2017. godine, čiji su članovi zaposleni u poduzeću *Eugen Systems* 2018. godine održali dvomjesečni štrajk. Od međunarodnih inicijativa i kampanja za sindikalno organiziranje, djeluje grupa *Game Workers Unite*. Jedna od njezinih grupa u Ujedinjenom Kraljevstvu započela je djelovati kao poluautonoma podružnica

engleskog *Independent Workers' Union of Great Britain* (IWGB); (*Weststar, Lagault, 2019.*).

Prema podacima iz Analize Klastera hrvatskih proizvođača videoigara, iz 2021. godine, u Hrvatskoj je u ovoj industriji u 2020. godini bilo zaposleno 418 radnika, što je povećanje u odnosu na 2019. godinu kada ih je bilo 319. U Hrvatskoj još nema posebnog sindikata ove skupine radnika, no sklopljena su dva kolektivna ugovora za radnike poduzeća *Gamechuck d.o.o.*, iz Zagreba, i *Porcupine Parkour j.d.o.o.*, iz Novske. Na strani sindikata pojavljuje se Novi sindikat. S obzirom da su sadržajem ovi kolektivni ugovori gotovo identični, u nastavku se analizira Kolektivni ugovor za radnike *Gamechuck d.o.o.* iz Zagreba.

Specifičnosti Kolektivnog ugovora za radnike Gamechuck d.o.o iz Zagreba

Kolektivni ugovor sklopili su 2022. godine *Gamechuck d.o.o.* iz Zagreba i Novi sindikat iz Zagreba. Člankom 5. izričito je određeno da se kolektivni ugovor primjenjuje, prije svega, na članove sindikata. Podredno poslodavac ima ovlast proširiti primjenu pojedinih odredbi ili cijelog kolektivnog ugovora i na radnike koji nisu članovi sindikata (učinak *erga omnes*, koji je prihvaćen u našem radnom pravu); (*Grgurev, Rožman, 2007.*).

Posebnu pozornost stranke su posvetile sprečavanju prikrivenog zapošljavanja kroz uređenje odnosa s vanjskim suradnicima. Ugovoreno je da sindikat ima pravo izvršiti uvid u ugovore poslodavca s pravnim osobama koje pružaju poslodavcu usluge rada te ugovore o djelu s vanjskim suradnicima, isključivo u svrhu provjere prikrivenog zapošljavanja. Kao kriterij uzeti su uvjeti rada kod pravnih osoba i vanjskih suradnika koji pružaju poslodavcu višemjesečne usluge rada u Republici Hrvatskoj, pa ako su oni “značajno nepovoljniji u bilo kojem elementu” u odnosu na uvjete rada u *Gamechucku*, poslodavac će uvjetovati pristupanje tih subjekata ovom kolektivnom ugovoru “radi korektnog odnosa među svim sudionicima u procesu rada” (st. 4. i 5.).

Posebnosti su, nadalje, vidljive kod uređenja ugovora o radu na određeno vrijeme, boljke hrvatskog tržišta rada. Naime, riječ je o vrsti ugovora koja prevladava među novosklopljenim ugovorima o radu, osobito među mladim radnicima, a

obilježena je izrazitom prekarnošću (*Kotulovski, 2022.*). Kolektivni ugovor određuje da, osim što se ugovor o radu može "iznimno sklopiti na određeno vrijeme, u slučaju da poslodavac treba radnika radi dovršetka određenog projekta u unaprijed utvrđenom roku, trenutno povećanog obujma posla, zamjenu za radnika na godišnjem odmoru, bolovanju, porodiljnom ili roditeljskom dopustu", to je moguće i ako postoji drugi objektivni razlog (koji je opravdan rokom, izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja), no u tom slučaju potrebna je prethodna suglasnost sindikata (čl. 6. st. 3). Na taj način sindikat je dobio značajnu ulogu u smanjenju takve vrste ugovora i posljedično prekarnog položaja radnika zaposlenih kod ovog poslodavca.

U slučaju produljenja roka za završetak posla, s radnikom se potpisuje aneks ugovora o radu na određeno vrijeme, s nadopunjenim rokovima za izvršenje posla (čl. 6. st. 2.). Kolektivnim ugovorom odstupa se od zakonskog vremenskog ograničenja najduljeg trajanja jednog ili više uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme od tri godine (iz čl. 12. st. 3. Zakona o radu, dalje: ZR) te utvrđuje da "ugovor o radu i aneks ugovora o radu na određeno vrijeme ne smiju u ukupnom trajanju trajati duže od dvije godine" (čl. 6. st. 4.), a dulje od dvije godine samo zbog zamjene privremeno nenazočnog radnika ili zbog nekog drugog objektivnog razloga oko kojeg poslodavac i sindikat moraju postići suglasnost (čl. 6. st. 5.). Da ugovor o radu na određeno vrijeme Gamechuck tretira kao iznimku vidljivo je i iz odredbe prema kojoj je poslodavac radniku koji je zaposlen na određeno vrijeme dužan ponuditi ugovor na neodređeno vrijeme ako je radnik radio kod poslodavca 24 mjeseca u posljednje tri godine. Radniku se ostavlja rok od 15 dana za prihvaćanje ponude poslodavca za prelazak na rad na neodređeno vrijeme (čl. 6. st. 6.). Kako bi se izbjegle moguće zloupotrebe rada na određeno vrijeme, sindikat ima pravo izvršiti uvid u "ugovore i anekse ugovora na određeno vrijeme između poslodavca i pojedinog radnika ako ima osnovanu sumnju da poslodavac zloupotrebljava ugovore na određeno vrijeme te u tom slučaju ponuditi pravnu pomoć članu sindikata i pokrenuti potrebne pravne postupke za nadzor poslodavca" (čl. 6. st. 7.). Može se zaključiti da će se ovakvim uređenjem ugovora o radu na određeno vrijeme, među ostalim i uključiva-

njem sindikata u odlučivanje o sklapanju te vrste ugovora, pridonijeti povećanju razine zaštite ove skupine radnika Gamechucka, smanjenju broja takvih ugovora te ublažavanju prekarnosti.

U ugovoru o radu potrebno je, pored obveznih podataka, naznačiti i koeficijent složenosti poslova koje će obavljati radnik te detaljan opis poslova radnog mjesta (čl. 6. st. 9.). Važno je istaknuti da radnik obavlja svoje poslove u skladu s Planom izvršenja obveza, koji je dužan izraditi poslodavac, a na snazi je tijekom financijske godine te je podložan pregledima i, ako je to potrebno, osvježavanju svaka tri mjeseca (čl. 7.). Plan mora pokriti razdoblje razvoja projekta od najdulje tri mjeseca, a usuglašavaju ga poslodavac i radnik na početku svakog kvartala. No, plan ne sadrži samo očekivane rezultate, već je temelj za unaprjeđenje znanja radnika jer predstavlja priliku da "radnik sa svojim nadređenim razgovara o obveznoj edukaciji i razvoju, što također treba biti dio sporazuma o radnom planu". Na ove odredbe nadovezuje se i ona o zajedničkoj odgovornosti radnika i njegovog nadređenog da svake godine revidiraju "eventualne promjene u opisu radnikovog radnog mjesta te da provjere odgovaraju li trenutnoj razini" (čl. 8.).

Posebna pozornost posvećena je zabrani natjecanja radnika s poslodavcem. O namjeri obavljanja poslova izvan Gamechuck d.o.o. (dakle, za vrijeme trajanja radnog odnosa) radnik mora najprije obavijestiti direktora te dobiti njegovo pismeno odobrenje. Kako se izričito navodi "pristanak za to se obično daje, osim ako se pokaže da će takav posao predstavljati sukob interesa". Pritom radnik „nema pravo koristiti intelektualno vlasništvo poslodavca za projekte na kojima radi u slobodno vrijeme, osim ako ne dobije izričitu i pismenu dozvolu poslodavca.“ (čl. 9. st. 1.-3.).

Ugovorna zabrana natjecanja uređena je u čl. 9. st. 4.-6. Može trajati do 12 mjeseci (za razliku od ZR-om propisane 2 godine), tijekom kojih je poslodavac obavezan radniku isplaćivati mjesečnu naknadu "u visini od 75 % prosječne plaće radnika u posljednjih 6 mjeseci radnog odnosa", što je povoljnije od zakonskog rješenja (čl. 103. ZR-a). Posebnim aneksom ugovora o radu moguće je skratiti trajanje ugovora o zabrani natjecanja nakon prestanka radnog odnosa ili takav ugovor otkazati. Ako se trajanje ugovorne zabrane skra-

čuje, obveza isplate mjesečne naknade poslodavca traje koliko traje zabrana. Za razliku od toga, „u slučaju otkazivanja ugovora, poslodavac nije obavezan radniku plaćati mjesečnu naknadu, izuzev prava na isplatu materijalnih prava, koje je radnik ostvario tijekom radnog odnosa, poput otpremnine, naknade za neiskorišteni godišnji odmor te ostalih naknada predviđenih zakonima i ovim kolektivnim ugovorom.“

Specifičnosti probnog rada, ako je ugovoren, su da provjeru stručnih i drugih radnih sposobnosti radnika tijekom probnog rada provodi njegov nadređeni, ocjena probnog rada mora se priopćiti radniku do njegova isteka, a ako radniku nije priopćena negativna ocjena, smatra se da je probni rad obavio s uspjehom (čl. 10.).

Da stranke kolektivnog ugovora vode brigu o sigurnosti radnog odnosa dokazuje više odredbi, uključujući i analizirane odredbe o ugovoru na određeno vrijeme. Prvo, u slučaju kada se za obavljanje poslova zakonom, drugim propisom ili aktom poslodavca utvrde posebni uvjeti, određeno je da poslodavac radniku koji te uvjete ne ispunjava ne smije ponuditi izmjenu ugovora o radu, niti otkazati ugovor prije nego što mu je omogućio da u primjerenom roku (utvrđuje ga poslodavac uz suglasnost sindikalnog povjerenika) ispuni tražene uvjete (čl. 12.). Na poseban način uređena je zaštita starijih radnika. Skupina u koju ulaze radnice starije od 50 i radnici stariji od 55 godina, koji rade neprekidno najmanje 20 godina kod poslodavca ili imaju barem 30 godina ukupnog radnog staža, uživaju pravo na povoljniju plaću u slučaju kada im je ponuđena dopuna ugovora ili novi ugovor o radu (čl. 13.). S druge strane, radni odnos radnika koji su navršili 65 godina života može se, ako je to u skladu s dobnom granicom koju dopušta zakon, produžiti na temelju odluke direktora koju treba obnavljati na godišnjoj razini (čl. 14.).

Zaštita prava i dostojanstva radnika uređena je u glavi 16. (čl. 16. – 22.). Izdvajamo neke odredbe. Člankom 16. st. 1. propisano je da pisane odluke kojima poslodavac odlučuje o pravima radnika moraju imati pouku o načinu i rokovima za ulaganje zahtjeva za zaštitu prava. Kako ZR ne propisuje ovakvu obvezu poslodavca, zaključuje se da odredba kolektivnog ugovora donosi veću pravnu sigurnost za radnike. Odredbu bi valjalo tumačiti na način da bi poslodavac bio odgovaran

za eventualnu štetu koju bi radnik pretrpio zbog pogrešne upute o pravnom lijeku (zahtjevu za zaštitu prava) koju je dobio od poslodavca. Stavkom 2. uređen je način dostave odluke. To se obavlja, prije svega, izravno na radnom mjestu, preporučenom poštom ili e-mail poštom na zadnju adresu, odnosno e-mail adresu koju je radnik prijavio poslodavcu. Podredno, ako radnik osobno ne primi poštu ili e-mail, određeno je da će poslodavac odluku istaknuti na oglasnoj ploči, odnosno službenim kanalima za komunikaciju unutar tvrtke te se isto smatra osobno uručenim radniku, istekom osmog dana od pismena oglašavanja. Autorica smatra da valja biti oprezan kod javnog oglašavanja odluke na oglasnoj ploči kako ne bi došlo do povrede zaštite osobnih podataka i privatnosti radnika.

Člancima 17. do 22. uređena je zaštita dostojanstva radnika od uznemiravanja, rodno utemeljenog i spolnog uznemiravanja u skladu s ZR-om te dostojanstva radnika od diskriminacije na osnovama propisanim Zakonom o suzbijanju diskriminacije. Kolektivnim ugovorom detaljno su uređene ovlasti i dužnosti poslodavca i povjerljivog povjerenika u vezi s ispitivanjem pritužbe i poduzimanjem potrebnih mjera (čl. 18. i čl. 19. st. 1.). Ističe se na temelju odluke povjerljivog povjerenika kojom je utvrđeno postojanje uznemiravanja, direktor može poduzeti jednu od sljedećih mjera (čl. 19. st. 1.): a) izvršiti promjenu mjesta rada radnika koji je izvršio uznemiravanje ili mu ponuditi sklapanje Aneksa ugovora o radu za druge poslove, a ako radnik koji je izvršio uznemiravanje odbije potpisati predloženu izmjenu ugovora o radu, dati mu otkaz ugovora s ponudom izmijenjenog ugovora; b) u slučaju jednokratnog blažeg oblika uznemiravanja radnika, ako postojе izgledi da se uznemiravanje više neće ponoviti, radniku koji je izvršio uznemiravanje dat će upozorenje (te, u skladu sa st. 2., odbiti pritužbu podnositelja zahtjeva); c) u slučaju težeg oblika uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja radnika kao i u slučaju ponovljenog lakšeg oblika uznemiravanja i spolnog uznemiravanja, radniku koji je izvršio uznemiravanje dati izvanredni otkaz ugovora o radu. Čini se da detaljno uređenje postupka za zaštitu dostojanstva radnika daje jasne smjernice za postupanje nadležnih osoba, u cilju utvrđenja pravog činjeničnog stanja kao temelja za donošenje primjerene odluke.

U čl. 22. st. 3. propisana je obveza poslodavca da radniku kojemu je pravomoćnom sudskom odlukom utvrđena povreda dostojanstva, a kojeg poslodavac nije zaštitio u skladu s odredbama Zakona o radu te ovog članka kolektivnog ugovora, „isplati iznos od najmanje 1 % prošlogodišnje neto dobiti firme kao naknadu štete, ali ne manje od 50.000,00 kuna.“

U području zaštite zdravlja i sigurnosti na radu težište je u kolektivnom ugovoru stavljeno na jedan od najvećih rizika kojima su izloženi radnici koji sudjeluju u izradi videoigara, a koje donosi rad s računalom: negativan utjecaj na vid. Tako je, pored prava radnika na godišnje sistemske zdravstvene preglede na trošak poslodavca, za one troškove koje ne pokriva HZZO (čl. 24), kolektivnim ugovorom određeno pravo na besplatnu kontrolu vida za radnike koji rade s monitorima prvi put u sklopu svojih uobičajenih zadaća, prije nego započnu s edukacijom ili radom na monitoru. Za takvu periodičnu kontrolu (svake tri godine ili ranije ako zaposlenik ima problema s vidom za koje se smatra da mogu biti povezani s korištenjem monitora) trebali bi se pobrinuti menadžeri. Ako se pritom pojavi potreba da radnici koriste specijalizirane leće za rad s monitorom, troškove nabave takvih leća i okvira podmiruje poslodavac.

Kao što je već navedeno, kod osoba zaposlenih u industriji videoigara izražena je prekarost povezana s predugim i neplaćenim radnim vremenom. Prema čl. 25. Kolektivnog ugovora puno radno vrijeme traje 33 sata i 45 minuta tjedno, odnosno šest sati i 45 minuta jednokratno dnevno. Rad je raspoređen u pet radnih dana, a subota i nedjelja su neradni dani.

Radno vrijeme tijekom dana definirano je kao „fleksibilno odnosno klizno“. Radnici su dužni odraditi tzv. standardne radne sate određujući svoj „obrazac radnog vremena“, što znači da su svi radnici dužni biti nazočni na radu tijekom određenog vremena unutar radnog dana, tzv. osnovni radni sati, i to između 11,00 i 14,45 sati. U kolektivnom ugovoru ističe se kako nije potrebna „službena administracija“. Riječ je o nejasnoj formulaciji koja bi mogla upućivati na to da se ne vodi evidencija radnog vremena iako je to zakonska obveza (čl. 5. ZR-a). Ta se „shema temelji na principima povjerenja i osobne

odgovornosti“, a „shema se ne može primjenjivati ukoliko su pojedinci uključeni u aktivnosti s određenim rasporedom.“ Fleksibilnosti u korist radnika pridonosi pravo radnika da zbog određenih osobnih razloga povremeno izađu ranije ili dođu kasnije na posao, uz obavezu da to prethodno najave u pravilu 24 sata unaprijed nadređenoj osobi (uz određene iznimke), a izgubljenno vrijeme nadoknade. U suprotnom, to će se smatrati kao „iskorištavanje plaćenog godišnjeg odmora, odnosno bolovanje (ovisno o situaciji)“. Kada to zahtijevaju potrebe posla, radno vrijeme može povremeno biti nejednako raspoređeno po danima i tjednima. Važno je istaknuti da je rad od kuće dopušten isključivo prema dogovoru između radnika i poslodavca.

Kao što je navedeno, prekovremeni rad čest je u industriji videoigara i nerijetko neplaćen. Prema čl. 27. Kolektivnog ugovora prekovremeni rad može trajati do osam sati tjedno. Takvim radom smatra se svaki sat rada dulji od 6 sati dnevno, kao i svaki sat rada subotom ili nedjeljom. Za radnike koji rade s nepunim radnim vremenom prekovremeni sati računaju se nakon redovnog radnog vremena te plaćaju na isti način kao i radnicima zaposlenim s punim radnim vremenom. Posebno je određeno da se kao rad „računaju događanja s kontaktima ili korisnicima na kojima se od radnika očekuje da ostvari određene ishode sastanka ili organiziranog treninga.“

Kolektivni ugovor također ograničava ukupno trajanje rada radnika na 50 sati tjedno (odnosno na najviše 180 sati godišnje). Ova je odredba nejasna. Naime, to ne bi bilo u skladu s odredbom o punom radnom vremenu radnika od 33 sata i 45 minuta tjedno te o prekovremenom radu od najviše 8 sati tjedno. Naime, radnik koji u *Gammechucku* odradi najviše dopuštenih 50 sati tjedno, a čije puno radno vrijeme iznosi 33 sata i 45 minuta, ostvario bi ukupno čak 16 sati i 15 minuta prekovremenog rada, a ne najviše 8 sati tjedno kako određuje kolektivni ugovor.

Kada je riječ o kompenzaciji prekovremenog rada, kolektivni ugovor određuje da umjesto uvećanja osnovne plaće po osnovi prekovremenog rada, radnik može koristiti jedan ili više slobodnih radnih dana, prema utvrđenim omjerima za preračunavanje (čl. 27.).

Kolektivni ugovor određuje i minimalno razdoblje između dva zahtjeva za kontinuiranim višetjednim, mjesečnim ili višemjesečnim prekovremenim radom od strane poslodavca koje iznosi 30 dana te definira kontinuirani višetjedni, mjesečni ili višemjesečni prekovremeni rad kao razdoblje od minimalno dva tjedna do najviše četiri mjeseca. U vezi s uređenjem radnog vremena, čija je i zakonska regulativa složena (*Potočnjak, Benko 2010.*), može se zaključiti da je ono dijelom ostalo nejasno pa bi ovo područje valjalo u Kolektivnom ugovoru preciznije definirati.

U glavi 18. Kolektivni ugovor uređuje odmore i dopuste. Pravo na stanku (čl. 48.) u trajanju od najmanje 40 minuta neprekidno ima radnik koji radi najmanje 6 sati i 45 minuta dnevno. Stanka se ubraja u radno vrijeme, a određeno je i da se pauza za ručak „čini za osnovnog radnog vremena“. Dnevni odmor traje najmanje 12 sati neprekidno, dok su subota i nedjelja dani tjednog odmora, koji traje najmanje 24 sata neprekidno (čl. 29.). Za svaku kalendarsku godinu radnik ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 dana, pri čemu se uzima da tjedan ima 5 radnih dana (čl. 30.). U st. 4. utvrđeno je da „po prestanku radnog odnosa s poslodavcem za tu kalendarsku godinu radnik ostvaruje pravo na razmjerni dio godišnjeg odmora.“ Dodatni dani godišnjeg odmora računaju se prema više kriterija koji se primjenjuju kumulativno. Jedan od kriterija jesu godine starosti. Na minimalni broj dana plaćenog godišnjeg odmora izračunat prema tom kriteriju pribrajaju se dodatni dani izračunati na temelju dodatnih kriterija. Od odredbi koje uređuju plaćeni dopust izdvojiti će se ona koja određuje da radnik kojeg poslodavac uputi na izobrazbu, osposobljavanje ili usavršavanje za rad ima pravo na plaćeni dopust u trajanju koje se utvrđuje posebnim ugovorom (čl. 32. st. 5.).

Plaće i naknade uređene su u čl. 36. – 48. Prema Kolektivnom ugovoru „za izvršeni rad u punom radnom vremenu radnik ima pravo na osnovnu bruto plaću u iznosu 8.725,00 kuna“ (čl. 36. st. 3.). Prema Kolektivnom ugovoru za *Porcupine Parkour* ona iznosi 6.199,05 kuna. Plaće se usklađuju jednom godišnje u studenom, pri čemu se uzimaju u obzir: budžet raspoloživ za dotičnu financijsku godinu i pitanje održivosti, potrebe zadržavanja i zapošljavanja radnika, stopa inflacije. U vezi s

time određena je obveza uprave „izvještavati čitav kolektiv o financijskom stanju tvrtke svako kvartalno razdoblje u godini“, a izvještaj mora sadržavati trenutno stanje na računu tvrtke, mjesečne izdatke, dospjeća i dugovanja. Osnovna plaća povećava se za 1 % za svaku godinu poslovanja poslodavca, čime se, kako se ističe u Kolektivnom ugovoru, valorizira radni staž radnika (čl. 36. st. 6.). Plaću i naknadu plaće za tekući mjesec poslodavac je dužan isplatiti 5. u idućem mjesecu. Plaća povezana s uspješnosti jest godišnja povišica plaće koja se dodjeljuje istovremeno svim radnicima na osnovi raspoloživosti sredstava u budžetu (čl. 37.). Plaća radnika zaštićena je, među ostalim, i od umanjivanja po bilo kojoj osnovi koja nije predviđena kolektivnim ugovorom ili zakonom (čl. 53. st. 2.).

Kada je riječ o naknadi plaće, valja istaknuti da se u čl. 38. st. 2. navodi da je „za izostanke dulje od tri dana potrebno pribaviti potvrdu liječnika s datumom početka bolesti i vremenskog razdoblja koje potvrda pokriva.“ I ovdje se vidi da se radni odnos nastoji utemeljiti na povjerenju između radnika i poslodavca.

Ostale isplate radnicima obuhvaćaju: prigodne nagrade, zaštitu autorskih prava, godišnju paušalnu naknadu, jubilarne nagrade, otpremnine, solidarne potpore, naknade troškova prijevoza, dnevnice i troškove službenih putovanja te naknade za korištenje privatnog automobila u službene svrhe. Također, poslodavac ima obvezu uplaćivati svakom radniku najveći mjesečni neoporezivi iznos u 3. stup mirovinskog fonda, prema izboru radnika.

Među „Ostale isplate“ ubraja se godišnja paušalna naknada na koju radnici ostvaruju pravo ovisno o stupnju uspješnosti tvrtke i ostvarenog profita, a isplaćuje se svim radnicima u jednakim iznosima nakon utvrđivanja neto profita poslovanja za prethodnu financijsku godinu. Ako postoji „neto profit poslovanja za prethodnu godinu, radnicima će biti isplaćeno 10 % paušalne naknade od neto profita na jednake dijelove u bruto iznosu, što uključuje sve poreze koji se primjenjuju kod takvih isplata, isplativo unutar 6 mjeseci od dana predaje obračuna poreza na dobit.“ (čl. 42.).

Radnik ostvaruje pravo na jubilarnu nagradu za neprekidan radni staž kod poslodavca, ali i njegovih prednika, a iznos ovisi o duljini staža (čl. 43.).

Specifičnost je uređenja prava na otpremninu da se ona može ostvariti u više slučajeva: kod otkaza ugovora o radu, odlaska radnika u mirovinu te kao pravo obitelji radnika koji umre za vrijeme trajanja ugovora o radu (čl. 44.). Pravo na otpremninu ima radnik zaposlen na određeno ili neodređeno vrijeme koji je ostvario najmanje pola godine neprekidnog rada kod poslodavca (prema ZR-u dvije godine), u slučaju kada mu poslodavac otkazuje ugovor o radu, osim ako mu otkazuje zbog razloga uvjetovanih ponašanjem radnika, ali i u slučaju prestanka ugovora na određeno vrijeme.

Solidarna potpora je pravo koje je, prema čl. 45., poslodavac dužan isplatiti radniku ili njegovoj obitelji kao jednokratnu pomoć: zbog nastanka invalidnosti radnika, djece ili supružnika radnika, zbog smrti člana uže obitelji (u najvišem neoporezivom iznosu propisanom aktom ministarstva financija) te radi potpore zbog bolovanja duljeg od 90 dana.

Zaštita autorskih prava uređena je u čl. 41. koji određuje da „Autor autorskog djela daje odobrenje tvrtki (poslodavcu) za iskorištavanje autorskog prava u točno određenom projektu, odnosno projektima, kao nositelju isključivog prava autorskog djela u sadržaju i opsegu koji je potreban za ostvarenje djelatnosti koju obavlja, na području svijeta dok postoji tržišna valorizacija djela ili strateški plan poduzeća o tržišnoj valorizaciji djela u narednom periodu.“ No, ako projekt bude otkazan ili tvrtka projekt odluči povući s tržišta, poslodavac autorsko djelo autora nastavlja iskorištavati, ali kao neisključivo pravo u razdoblju od 30 dana, a nakon isteka navedenog razdoblja autorska prava poslodavac mora u potpunosti prestati koristiti. Autor ima pravo svoje djelo prikazivati u vlastite promotivne svrhe, u razdoblju isključivog prava poslodavca, ali isključivo ako poslodavac ili tvrtka kojoj je odobrio iskorištavanje svojeg autorskog prava to dopusti.

Prestanak ugovora o radu uređen je u glavi 21. (čl. 49. i 50.). Specifičnost je da su otkazni rokovi kod redovitog otkaza predviđeni u duljem trajanju od onih minimalnih koje propisuje ZR u čl. 122. Kada radnik otkazuje ugovor o radu otkazni rok, iznosi najviše mjesec dana, a „pod uvjetom da se zadovolje operativne potrebe, poslodavac može pristati na kraći otkazni rok.“ (čl. 50. st. 4.).

Kod naknade štete kolektivni ugovor u čl. 51. određuje da će se šteta koju radnik treba naknaditi poslodavcu smanjiti za najmanje 30 % ako se može u cijelosti ili djelomično otkloniti radom kod poslodavca i sredstvima poslodavca te da radnik neće biti obavezan naknaditi štetu poslodavcu „ako šteta nije počinjena namjerno, ako dosad nije počinio štetu, te je poduzeo sve da se šteta otkloni.“ Kada štetu prouzroči radnik prije nego je osposobljen za samostalan rad na siguran način, oslobođen je dužnosti naknade štete ako ju je uzrokovao radeći pod nadzorom ili po nalogu osobe osposobljene za rad na siguran način, osim ako je tu štetu radnik uzrokovao namjerno ili zbog krajnje nepažnje.

Uvjeti za rad sindikata uređeni su u glavi 23. (čl. 54. – 58.). Jedna od specifičnosti jest obveza osigurati sindikalnom povjereništvu „slobodnu podjelu tiska i priopćenja koji se odnose na pitanja i problematiku u svezi radnog statusa radnika, kroz aplikaciju odnosno platformu za komunikaciju koju poslodavac koristi za koordinaciju poslova unutar tvrtke, na način koji omogućava sindikatu slobodno komuniciranje s članstvom i ne ometa djelatnost poslodavca“ (čl. 54. st. 3.). Prava su sindikalnog povjerenika ili sindikalnog predstavnika prisustvovanje sastancima Uprave tvrtke, a dužnost poslodavca primiti i saslušati sindikalnog povjerenika kada on to zatraži te mu dati raspoložive informacije važne za gospodarski i socijalni položaj radnika. Sindikalnom povjereniku ili predstavniku koji nastupa u ime sindikata mora se omogućiti isticanje sindikalnih obavijesti na oglasnoj ploči poslodavca, kroz aplikaciju odnosno platforme za komunikaciju koju poslodavac koristi za koordinaciju poslova unutar tvrtke, kao i obilježja sindikata u odgovarajućim prilikama (čl. 56.). U čl. 57. određeno je razdoblje zaštite sindikalnog povjerenika od stavljanja u nepovoljniji položaj i otkaza bez prethodne suglasnosti sindikata čiji je on sindikalni povjerenik i to za vrijeme obavljanja dužnosti te devet mjeseci nakon prestanka obavljanja te dužnosti (dakle, dulje no što je to propisano ZR-om). Primjerično je definirano što se smatra „dovođenjem u nepovoljniji položaj“. To je osobito: smanjenje plaće, raspored na poslove nižeg stupnja stručne spreme od osobne stručne spreme povjerenika, raspored na poslove za obavljanje kojih povjerenik ne ispunjava posebne uvjete, upućivanje na rad u drugo mjesto

rada, uskrata mogućnosti izobrazbe za potrebe poslodavca ili sindikalnog djelovanja.

Zaštita kolektivnih prava radnika u čl. 58. uređena je kao omogućavanje sindikatu da djeluje u funkciji zaštite kolektivnih prava radnika pa je kod promjena u organizaciji rada, mijenjanja internih akata organizacije koja se tiču radnika poslodavac obavezan zatražiti mišljenje sindikata i na isto se očitovati, odnosno uključiti sindikat već kod otpočinjanja postupka izrade programa rješavanja viška radnika; nadalje, poslodavac i sindikat zajedno moraju razmotriti kriterije za utvrđivanje privremenih, odnosno trajnih viškova.

Ponašanje ugovornih strana i socijalni mir uređuje čl. 59. Ugovorne strane obvezuju se na međusobno poštovanje socijalnog mira uz uvjet da se sve odredbe tog kolektivnog ugovora poštuju u cijelosti. Određeno je da se obveza čuvanja socijalnog mira ne odnosi „na pitanja o kojima je pokrenuta inicijativa za otpočinjanje pregovora i za izmjene i dopune kolektivnog ugovora na ovoj ili višim razinama pregovaranja, niti na postupanja strana kolektivnog ugovora u slučaju neuspjelog pokušaja mirnog rješavanja kolektivnog spora iz ovog kolektivnog ugovora, te na poziv sindikalne središnjice ili međunarodne udruge čiji je pojedini sindikat član“, kao ni na „organiziranje štrajka zbog neisplate plaće, odnosno naknade plaće, troškova prijevoza i drugih novčanih prava radnika, ako nisu isplaćeni u roku“ koje predviđa kolektivni ugovor.

Kolektivni ugovor sklopljen je na neodređeno vrijeme, osim odredbi o osnovnoj plaći i plaći u vezi uspješnosti, radi kojih će se svake godine u mjesecu studenom otvoriti pregovori za sljedeću godinu.

ZAKLJUČAK

Iako je industrija videoigara jedna od najbrže rastućih industrija s velikim ekonomskim potencijalom, uvjeti rada radnika su nepovoljni: radno vrijeme je predugo, prekovremeni rad često nije

plaćen, radnici su izloženi diskriminaciji i uznemiravanju na radnom mjestu, plaće su niske. To potvrđuju stalna istraživanja iskustava radnika zaposlenih u ovoj industriji diljem svijeta.

Na ovom području postoje brojne i raznovrsne kolektivne akcije koje nerijetko nailaze na odaziv kod poslodavaca protiv kojih su usmjerene te posljedično dovode do promjena u organizaciji rada i otklanjanja nepravilnosti.

Ipak, ocjenjuje se da bi ovim ozbiljnim izazovima trebalo pristupiti sustavno, prije svega kroz sindikalno organiziranje radnika na najvišoj razini. Iako su sindikati radnika u industriji videoigara rijetki, istraživanja pokazuju da veliki broj radnika podržava ideju o sindikalnom organiziranju. U Hrvatskoj su dva manja poduzeća koja se bave izradom videoigara sklopila kolektivne ugovore s Novim sindikatom. Analiza odredbi tih kolektivnih ugovora pokazuje da se mnogim elementima radnog odnosa pristupilo uvažavajući specifičnosti ovog područja te polazeći sa stajališta međusobnog povjerenja između radnika i poslodavaca. Dodatnu pozornost trebalo bi posvetiti jasnijem definiranju pojedinih aspekata radnog vremena. Može se zaključiti da kolektivni ugovori jamče zavidnu razinu prava radnika što bi u praksi trebalo spriječiti loše uvjete rada skupine radnika koja je svakodnevno izložena pritisku zbog kratkih rokova za kreiranje videoigre. U uvjetima sve veće erozije prava radnika raduje ovakav pristup u kolektivnom pregovaranju.

Zahvala

Ovaj rad napisan je u sklopu projekta “MI – jučer, danas, sutra” (UP.04.2.1.06.0018), koji financira Europska unija (iz Europskog socijalnog fonda). Za njegov sadržaj isključivo je odgovorna Udruga mladih i Alumni FET Pula (nositelj projekta).

Ovaj rad izrađen je uz potporu projekta Sveučilišta u Rijeci “Pravni aspekti restrukturiranja trgovačkih društava i tranzicija prema novoj kulturi korporativnog upravljanja” (uniridrustv-18-43).

LITERATURA

Analiza Klastera hrvatskih proizvođača video-igara, 2021. (dobivena od tajnika Klastera A. Gavrilovića)

Dean, S.: *As video games make billions, the workers behind them say it's time to unionize*, Los Angeles Times (12.4.2019.), dostupno na: <https://www.latimes.com/business/technology/la-fi-tn-video-game-union-movement-20190412-story.html>, pristupljeno: 14.10.2022.

Europska komisija, Creative Europe Programme (CREA), dostupno na: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/crea-media-2022-devvgim>, pristupljeno: 12.10.2022.

Grgurev, I., Rožman, K.: *Kolektivni ugovori*. U: Radni odnosi u Republici Hrvatskoj (ur. Ž. Potočnjak), Pravni fakultet u Zagrebu i Informator, Zagreb, 2007., 557-595.

Karamatić, M.: *Značaj industrije video igara s osvrtom na stanje u Republici Hrvatskoj (diplomski rad)*, Ekonomski fakultet, Zagreb, 2019.

Kolektivni ugovor za radnike Gamechuck d.o.o., Zagreb, 2022.

Kolektivni ugovor za radnike Porcupine Parkour j.d.o.o., Novska, 2022.

Kotulovski, K.: *Industrija video igara: Od radnog odnosa do samozaposlenosti* (članak, rukopis), 2022.

Lagault, M-J., Weststar, J.: *More than the Numbers: Independent Analysis of the IGDA 2009 Quality of Life Survey*, October 2012., dostupno na: <https://static1.squarespace.com/static/551ac4c9e4b0038a33ecc74e/t/551b2d8ae4b04787f61c3b56/1427844490270/Quality+of+Life+in+the+Videogame+Industry+-+2009+IGDA+Survey+Analysis.pdf>, pristupljeno: 1.10.2022.

Potočnjak, Ž., Benko, L.: Radno vrijeme, noćni rad i odmori prema novom Zakonu o radu. U: *48. susret pravnika Opatija 2010*. (ur. J. Barbić, M. Giunio), Hrvatski savez udruga pravnika u gospodarstvu, Zagreb, 2010., 63-99.

Primorac, J.: Od nesigurnosti do nesigurnosti: rad i zaposlenost u kulturnim i kreativnim industrijama, *Revija za sociologiju*, 42, 2012., 1, 5-30.

Quality of Life in the Game Industry: Challenges and Best Practices, dostupno na: https://igda-website.s3.us-east-2.amazonaws.com/wp-content/uploads/2019/10/17150654/2004_IGDA_QualityOfLife_WhitePaper1.pdf, pristupljeno: 1.10.2022.

Schumacher, L.: Immaterial Fordism: the paradox of game industry labour, *Work, organisation, labour & globalization*, 1, Winter 2006-2007, 1, 144-155.

Senčur Peček, D., Laleta, S.: Ugovor o radu i ugovor o djelu: područje primjene radnog zakonodavstva, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 39, 2018., 1, 411-456.

Shekhawat, D.: Need For Unionization in the Video Gaming Industry, *International Journal of Law Management & Humanities*, 3, 2020., 4, 1262-1270.

Statt, N.: Game developers look to unions to fix the industry's exploitative workplace culture, *The Verge* (15.3.2020.), dostupno na: <https://www.theverge.com/2018/3/23/17156472/game-developers-unionization-exploitative-toxic-workplace-culture-gdc-2018>, pristupljeno: 10.10.2022.

Uniglobalunion, The video game industry: a Resource for Organizers, June 2022., dostupno na: https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/Video_Game_Industry_ENG-1.pdf, pristupljeno: 13.10.2022.

Uredba EU 2021/818 Europskog parlamenta i Vijeća, od 20. svibnja 2021., o uspostavi programa Kreativna Europa (2021.-2027.) i stavljanju izvan snage Uredbe (EU) br. 1295/2013, OJ L 189, 28.5.2021, 34-60, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/818/oj>

Vanderhoef, J., Curtin, M.: *The Crunch Heard 'round the World*. U: *Productions Studies, The Sequel!* (ur. M. Banks, B. Conor, V. Mayer), Routledge, New York, 2015., 196-209.

Weststar, J.: *Are Game Developers Standing Up for Their Rights?* January 09, 2013, dostupno

na: <https://www.gamedeveloper.com/business/are-game-developers-standing-up-for-their-rights>, pristupljeno: 10.10.2022.

Weststar, J.: Understanding video game developers as an occupational community, *Information, Communication & Society*, 18, 2015., 10, 1238-1252.

Weststar, J., Legault, M.-J.: Building Momentum for Collectivity in the Digital Game Community, *Television & New Media*, 20, 2019., 8, 848-861.

Zakon o radu, N.N., br. 93/14., 127/17., 98/19.

Zakon o suzbijanju diskriminacije, N.N., br. 85/08., 112/12.

SOME COLLECTIVE LABOUR RELATIONS ISSUES IN THE VIDEO GAME INDUSTRY

SUMMARY: The video game industry is one of the fastest growing industries with a huge potential to employ more and more people all over the world. However, there is a dark side that different studies call attention to, all related to the poor working conditions: too long hours, low pay, discrimination and mobbing, inadequate occupational safety, imbalance between work and family life, etc. Organizing in unions, collective negotiations, various formal and informal collective actions and representations are instruments that may bring about better working conditions, but they are not sufficiently practiced. This is an issue that requires more attention in Croatia. The paper initially analyzes the working conditions of individuals employed in the video game industry, particularly focusing on the results of different studies carried out among the workers. Next, the paper presents individual actions, as well as informal and formal collective actions undertaken by the workers in this industry in different parts of the world. Provisions in the Collective Agreement of the Gamechuck d.o.o. based in Zagreb are analyzed. Findings indicate the importance of organizing in unions and collective negotiations, but also a variety of informal actions for the improvement of the workers' position and working conditions. The analyzed Collective Agreement shows that a high level of workers' rights is guaranteed, with more attention needed to arrive at a clearer definition of the working hours.

Key words: video game industry, working conditions, collective labour relations, unions, collective agreements

Subject review
Received: 2022-10-30
Accepted: 2023-04-05