

Fleksibilizacija tržišta rada

UDK 349.2
331.52

Sažetak

Svrha rada je predstaviti fleksibilizaciju kao zajednički naziv za niz metoda kojima se smanjuju socijalni elementi koji se tradicionalno vezuju za rad, sa ciljem povećanja profita i zadržavanja konkurentnosti. Tome u prvom redu služi smanjivanje pravnih ograničenja u radnom pravu, što u prvom redu ima negativne posljedice na sigurnost radnog mjesta, ali bi trebalo pridonijeti, osim ekonomskom napretku, i stvaranju više prilika za rad starijim osobama i ženama, kao najteže zapošljivim kategorijama radnika. Najviše fleksibilni radni odnosi su u SAD-u, ali se fleksibilizacija kakvom se ovdje bavimo prije svega razvila u Europi ublažavanjem strogih zakonskih ograničenja 1970-ih. Zahvaljući zalaganju sindikata, fleksibilizacija tržišta rada, prvenstveno zamišljena kao način smanjivanja troškova, razvijena je u "fleksigurnost" - sustav u kojem je država preuzela na sebe socijalni teret skinut s poslodavaca. U radu se detaljno predstavljaju pojedine mjere fleksibilizacije, kako pravne, tako i nepravne. Donosi se i pregled stanja u Hrvatskoj s obzirom da je potreba za fleksibilizacijom bila argumentacija za niz zakonskih reformi iz područja radnog i socijalnog prava.

Ključne riječi: radno pravo, rad, fleksibilizacija, deregulacija

1. Uvod

Fleksibilizacija tržišta rada i rada uopće je pojam kojim se obuhvaćaju zakonske i druge mjere prilagodbe rada i radnih uvjeta ekonomskim promjenama.

Globalizirani ekonomski odnosi iz temelja su promijenili položaj rada kao faktora proizvodnje. Predmet fleksibilizacije je redefiniranje položaja rada u socioekonomskim odnosima koji su posljedica globalizacije, i kao takva, fleksibilizacija je strukturalna promjena koja dovodi do prilagođavanja tržišta rada, prije svega, zahtjevima kapitala.¹ Stvaranje oaza jeftinog rada u zemljama u razvoju potaknuto stranim ulaganjima u duhu je kapitalističkog načina proizvodnje u kojem postoji neprestana potreba za smanjenjem troškova u cilju povećanja profita. Razvijeni radni odnosi na Zapadu (a u Zapad treba ubrojiti i socijalističke

¹ Tako i Cordoba u Cordova, Efen, The Challenge of Flexibility in Latin America, u: *Comparative Labor Law Journal*, Winter, 1996, str. 314-337, str. 315. Fleksibilizacija radnog odnosa prvenstveno se odnosi na mogućnost lakšeg zapošljavanja i otpuštanja. Alternativni pristup fleksibilizaciji podrazumijeva prilagodbu elemenata radnog odnosa potrebama i zahtjevima, ne samo poslodavca, nego i radnika. O oba aspekta bit će više riječi kasnije.

države u kojima se u skladu s vladajućom ideologijom nastojalo stvoriti potpunu zaposlenost i druge ciljeve u duhu poboljšanja životnog standarda), što znači postojanje široke skale pogodnosti za radnike (socijalno i mirovinsko osiguranje, strogi otkazni režim, članstvo u sindikatima i pregovaranje s poslodavcem ili s državom itd.) i uopće kvaliteta radnih uvjeta i relativna sigurnost radnog mjesta, pokazali su se neadekvatnima u uvjetima globalizacije.

Ujednačavanje uvjeta proizvodnje s tehnološkog gledišta, u nekim je sektorima gospodarstva učinilo nevažnim mjesto same proizvodnje i nacionalnost radnika, pa je socijalni damping, kako se naziva stanje negativne konkurencije u područjima vezanim za rad i radne odnose, postao sredstvo stvaranja konkurentne prednosti u rukama nerazvijenih zemalja za privlačenje stranog kapitala. Uz povećanje proizvodnosti na Zapadu, socijalni damping zemalja u razvoju ima za posljedicu eroziju stečenih radnih i socijalnih uvjeta u razvijenim zemljama.²

2. Cilj fleksibilizacije

Cilj fleksibilizacije je pretvorba rada u fleksibilni trošak smanjivanjem socijalnih elemenata koji su se u proteklo vrijeme razvoja industrijskih i radnih odnosa postepeno vezivali za rad.

Među zemljama u razvoju, radni odnosi su najviše fleksibilni u SAD-u³. To je posljedica razvoja radnih odnosa u duhu tradicije ekonomskog liberalizma i izraženije slobode ugovaranja i uopće manjem interesu države u regulaciju odnosa radnik - poslodavac, nego što je to slučaj u europskim razvijenim zemljama. U Europi su poslodavci (prvenstveno u Belgiji, Francuskoj, Velikoj Britaniji, Italiji i Španjolskoj), predvođeni Međunarodnom organizacijom poslodavaca (IOE)⁴, isticali 1970-ih da je postojeće strogo (rigidno) radno zakonodavstvo nesposobno odgovoriti na ekonomske krize (inflacija i porast cijene nafte).⁵ Promicanjem neoliberalističke ekonomske politike i pojave krize pune zaposlenosti, kao i zbog dugoročne nezaposlenosti⁶ koja je kao simptom ekonomskog neuspjeha prijetila fondovima socijalne sigurnost, zahtjevi poslodavaca su urodili prvim promjenama u radnim zakonodavstvima, čime im se omogućilo slobodnije upravljanje kapitalom i mogućnost povećanja konkurentnosti.⁷ Svrha mjera bila je tendencija promjene rada u fleksibilni trošak čime bi se omogućilo dodatno zapošljavanje i rješavanje problema dugoročne nezaposlenosti.

Poslodavci su isticali da koncept radnog zakonodavstva kojem je svrha zaštita radnika od neopravdanog otkaza (otkaz koji je uvjetovan ekonomskim razlozima) koči investicije i onemogućava stvaranje radnih mjesta (job creation) i potiče nestajanje radnih mjesta (job destruction).⁸ Troškovi koje poslodavac ima u slučaju otkaza u obliku isplate plaće za vrijeme otkaznog roka i otpremnina u literaturi se nazivaju "porezom na obrtaj radne snage", sugerirajući kako je takav izdatak dodatno opterećenje za poslodavca koji se zbog poslovnih

² Smanjivanje i redefinicija radnih uvjeta putem tihe harmonizacije prema stanju u nerazvijenim zemljama znači političko-socijalni izazov s obzirom na visoku razinu socijalne sigurnosti i sigurnosti radnog mjesta na koje je navikao "zapadnjak". Porast upotrebe strojeva u proizvodnji smanjio je potrebe za niskokvalificiranim radom i povećao potrebe za obrazovanom i na obrazovanje spremnu radnu snagu. Takav odnos doveo je i još uvijek dovodi do polariteta između radnika s višom kvalifikacijom i onima s nižom, stvarajući različita stajališta o članstvu u sindikatima, kolektivnom pregovaranju i sl.

³ Ovu izjavu treba uzeti s oprezom s obzirom na to da u zemljama u razvoju u kojima su iznimno loši radni uvjeti, može govoriti kao o najfleksibilnijim odnosima.

⁴ International Organization of Employers, http://www.ioe-emp.org/ioe_emp/About%20the%20IOE/about_the_ioe.htm

⁵ Prema op. cit. u bilj. 1, str. 316.

⁶ Biagi, Marco, Recession and the Labour Market: Training for Flexibility - The Italian Case in a Comparative Perspective, u: *Comparative Labor Law Journal*, Spring, 1994, str. 303-320, str. 303.

⁷ Prema op. cit. u bilj. 1, str. 319.

⁸ Ibid, str. 322.

gubitaka mora riješiti troška rada. Drugim riječima, u uvjetima ekonomske krize otežano je otpuštanje radnika zbog visokih otpremnina i dugih otkaznih rokova. Isto tako, u razdobljima ekonomskog rasta, zbog ograničenosti predviđanja ekonomske aktivnosti, poslodavci će biti neskloniji novom zapošljavanju.⁹ S druge strane, visoka razina zaštite zaposlenja pogoduje radnicima na tako umjetno stvorenim sigurnim radnim mjestima jer ih štiti u razdobljima krize kad bi i logična posljedica bilo smanjivanje plaće i otkaz. Međutim, jednom kad radnici na sigurnim radnim mjestima dobiju otkaz, njihovo zapošljavanje je u pravilu teško jer neprilagođenost radnog zakonodavstva utječe restriktivno na mogućnost stvaranja novih radnih mjesta, čime se potiču uvjeti za stvaranje dugotrajne nezaposlenosti. Deregulacijom bi se olakšalo tvrtkama zapošljavanje dodatnih radnika¹⁰, ovisno o promjenama u potražnji na tržištu proizvoda i usluga.

Rigidno radno zakonodavstvo, tj. onakav sustav radnih odnosa koji ne slijedi ekonomske zakonitosti, potiče i rad na crno¹¹. Upravo je udio sive ekonomije jedan od najboljih pokazatelja rigidnosti (strogosti) radnog zakonodavstva. Država umjesto da strogim propisima o radu štiti radnike i povećava opću razinu radnih uvjeta i socijalne sigurnosti, povećava opasnost od zapošljavanja na crno.¹²

U literaturi postoje oprečna mišljenja o tome može li se smanjenjem rigidnosti zakonodavstva povećati zaposlenost ili smanjiti nezaposlenost. Ipak, i pristaše reformi i skeptici slažu se da fleksibilizacija ugrožava radnike jer smanjuje sigurnost radnog mjesta, ali s druge strane fleksibilizacija povećava zaposlenost mladih, žena i starijih osoba koji ulaze u kategoriju teže zapošljivih.¹³ Dakle, dok s jedne strane fleksibilizacija nepovoljno utječe na tradicionalnu radnu snagu (odrasle muškarce), ona pogoduje drugim kategorijama radnika.

Pozivanjem na potrebu za strukturnim prilagodbama i harmonizacijom uvjeta poslovanja, na udaru pravne deregulacije, jedne od najvažnijih mjera fleksibilizacije, našao se čitav niz instituta pravne zaštite: zaštita od otkaza, izdašne otpremnine.¹⁴

1. Novi koncept fleksibilizacije (Flexicurity)

Smanjenje odgovornosti poslodavaca povećava socijalnu ugroženost radnika koji ostaju bez posla i postavlja pitanje socijalne odgovornosti. U tradicionalnim radnim odnosima država je osiguravala socijalnu sigurnost ograničavajući poslodavce u otpuštanju radnika s jedne strane i preuzimanjem rizika nezaposlenosti isplatom naknada za nezaposlenost s druge strane. Razvijen je koncept "sigurnog radnog mjesta", a fleksibilizacijom je teret socijalnog osiguranja ili socijalne skrbi zbog razloga ekonomskog uspjeha pravnom deregulacijom skinut s poslodavaca. Pojavilo se pitanje na koga ga prenijeti i treba li se itko njime baviti.

U Europi su sindikati utjecali na ublažavanje ekonomskih i socijalnih posljedica fleksibilizacije promicanjem funkcionalne fleksibilizacije, ali i zahtjevom da država treba preuzeti aktivnu ulogu u zaštiti najugroženijih. Fleksibilizacija time dobiva element socijalne sigurnosti.

⁹ Biondić, Iva; Crnić, Silvia; Martinis, Ana, Indeks zakonske zaštite zaposlenja u Hrvatskoj i međunarodne usporedba, u: *Financijska teorija i praksa*, br. 26 (4) 2002, str. 837-860, str. 848.

¹⁰ Op. cit. u bilj. 1, str. 318.

¹¹ Clandestine work, Kohler, Thomas C., Bonding and Flexibility: Employment Oredring in a Relationless Age, u: *American Journal of Comparative Law*, 1998, str. 379-402, str. 323.

¹² Ipak, treba podsjetiti da crna ekonomija ima i druge razloge: socioekonomske i kulturne kao i efikasnost pravnog poretka i organizaciju državne uprave.

¹³ Tako Mrnjavac na temelju studije OECD-a "Employment Protection and Labour market Performance" iz 1999., te pozivajući se na "druge autore", ističe kako: "se ne može dokazati da striktno regulative zaštite zaposlenja imaju bitan utjecaj na opću razinu zaposlenosti i nezaposlenosti.", Mrnjavac, Željko, Može li i treba li se radno zakonodavstvo suprotstaviti "fleksploataciji"? , *www.ijf.hr*, 15. lipnja 2003., str. 11.

¹⁴ Op. cit. u bilj. 1, str. 321.

Redefiniranjem fleksibilizacije na ovaj način, stvoren je novi pojam "flexicurity" što je složenica od engleskih riječi "flexible security" (fleksibilna sigurnost). Za ostvarenje modela "fleksigurnosti", potrebna je država koja aktivnim mjerama može adekvatno reagirati na socijalne probleme uzrokovane strukturnim promjenama. Mjerama fleksibilne sigurnosti trebaju se obuhvatiti osobe čija je egzistencijalna sigurnost ugrožena. To ne znači nužno samo radnike koji su ostali bez radnog mjesta, nego i kategorije osoba koje formalno nisu radnici u tradicionalnom smislu, što je posljedica podugovaranja zbog čega ne ispunjavaju formalnopravne zahtjeve čime su isključeni iz sustava socijalne sigurnosti. Tu su uključene i osobe koje se administrativnim mjerama brišu s popisa osoba koje primaju naknadu za nezaposlenost i sl. Fleksibilna sigurnost koja ima kao cilj zaštitu ugroženih slojeva stanovništva, nužno ne mora proizlaziti iz gubitka radnog mjesta - osobe koje zbog loših kvalifikacija nisu sposobne pronaći posao također moraju biti uključene u ove mjere. Ovisno o uređenju pravnog sustava u pojedinoj zemlji, promjena radnog zakonodavstva sa ciljem postizanja veće fleksibilnosti značila je i promjenu propisa koji su s radnim pravom neposredno povezani. Najveći zaokret postignut je u promicanju **aktivne politike tržišta rada** (APTR). Od aktivne politike tržišta rada očekuje se smanjenje nezaposlenosti (prvenstveno dugotrajne nezaposlenosti koja najviše zahvaća starije osobe), kao i pozitivno djelovanje na socijalnu uključenost marginaliziranih kategorija stanovništva kao što su osobe s poteškoćama ili osobe sa zastarjelim kvalifikacijama.¹⁵

Osim faktora vezanih isključivo za ponudu i potražnju na tržištu proizvoda i usluga, fleksibilizacija radnih uvjeta daje odgovor na promjene u shvaćanjima rada i radnog odnosa u postindustrijskom zapadnjačkom društvu. Zbog smanjenja udjela radnika u industriji i povećanja broja radnika u tercijarnom sektoru¹⁶, postavlja se pitanje može li koncept rada i radnog odnosa zasnovan na taylorističkoj masovnoj proizvodnji¹⁷ i potrebi imanja jednog zanimanja i jednog radnog mjesta za cijeli život, odgovoriti na novonastale društvene i ekonomske odnose. Koncept rada naslijeđen iz razdoblja taylorizma u kojem se pod radom podrazumijeva "konkretan" rad na "konkretnom" radnom mjestu u određeno vrijeme, ne odgovara poslodavcima u uslužnom sektoru, kao ni u industriji u kojoj je zamjetan rast podugovaranja (što smanjuje mogućnosti za planiranje opsega i vrste poslova koje će radnici raditi) kao i rad kod kuće i samozapošljavanje. Zakonodavstvo koje je prepoznalo ove ekonomske kategorije povećava mogućnosti osobama koje zbog dobi, nedostatka iskustva ili zastarjelih vještina, ili obiteljskih obveza nisu poželjni od strane poslodavaca za sklapanje tipičnog ugovora o radu na neodređeno vrijeme.¹⁸ Radom o atipičnim oblicima rada omogućuje se ulazak na tržište rada onim kategorijama radnika koji zbog dobi, vještina ili iskustva nisu u prilici sklopiti tipičan ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Stalni napredak u razvoju tehnologija u proizvodnji, promjene koncepata u tercijarnom sektoru te usuglašavanje položaja radnika u javnom sektoru s onima u gospodarstvu, dovode u pitanje vrijednost vještina i znanja kojima radnik raspolaže. Često te promjene dovode do viška radnika i potrebe otpuštanja ili degradacije u zadacima i plaći. Uvjet očuvanja radnog mjesta u takvim prilikama je sposobnost na brzu prilagodbu promjenama u radnim uvjetima,

¹⁵ Za detaljniji prikaz mjera APTR v. Šošić, Vedran, Posredovanje u zapošljavanju i ostale mjere aktivne politike na tržištu rada, www.socijalno-partnerstvo-hr, 15. lipnja 2003.

¹⁶ Bednarek, Lucy B., The Gender Wage Gap: Searching for Equality in a Global Economy, u: *Indiana Journal of Global Legal Studies*, Fall, 1998, str. 213-236, str. 218, kao i Spybey, Tony, »Zapadna kultura kao prva doista globalna kultura«, u: Milardović, A. (ur.), *Globalizacija*, Osijek -Zagreb - Split, Pan liber, 1999, str. 121-149, str. 147.

¹⁷ Supiot, Alain; Casas, Maria-Emilia; Hanau, Peter; Johansson, Anders; Meadows, Pamela; Mingione, Enzo; Salais, Robert; van der Heijden, Paul: A European Perspective on Transformation of work and the Future of Labor Law, u: *Comparative Labor Law and policy Journal*, Summer 1999, str. 621-633, str. 628.

¹⁸ Ovakav pristup ne smije biti opravdanje diskriminaciji radnika, ali uzimajući u obzir da je poslodavac taj koji će odlučiti postoji li radno mjesto ili ne, treba stvoriti priliku za zaposlenje što većem krugu osoba.

prije svega, sposobnost svladavanja novih znanja i vještina.¹⁹ Dolazi do pada potražnje za niskokvalificiranom radnom snagom u razvijenim zemljama i povećanja potrebe za visokokvalificiranim radom, što se odražava i na pitanje sigurnosti radnog mjesta za radnika - poslodavci će biti skloniji ulagati u obrazovanje radnika. Obilježje fleksibilnog radnika je spremnost na različite promjene. Radnik koji se dodatno obrazuje bit će u većoj prilici zadržati radno mjesto, tim više što će se time zaštititi od negativnog utjecaja koji ima povećanje udjela strojeva u proizvodnji na potrebu za radnom snagom.²⁰ Negativna posljedica takve situacije je pad vrijednosti realnih nadnica niskokvalificiranih radnika, koji imaju najmanju mogućnost da se obrazuju.²¹ Poslodavci, u nastojanju da prebace poslovni rizik na radnike, preferiraju ugovore na određeno vrijeme i kad je u pitanju visokospecijalizirana radna snaga i ona niskokvalificirana.²² Prebacivanje poslovnog rizika²³ na stranu rada prije svega znači povećanje osobne nesigurnosti za radnike.²⁴ U SAD-u, gdje je tržište rada najfleksibilnije na svijetu, podaci o padu vrijednosti realnih plaća, povećanju socijalnih razlika, ekonomskoj nesigurnosti i visokoj razini siromaštva, čak i među zaposlenima na puno radno vrijeme, porast udjela radnika koji rade kraće od godinu dana na jednom radnom mjestu²⁵ pokazuju negativne posljedice fleksibilizacije.²⁶

Bez obzira na činjenicu da moderna ekonomija ne trpi pojam sigurno radno mjesto, javlja se polaritet između radnika sa sigurnijim ugovorom o radu i radnika s nesigurnijim, čak i među "modernim manualnim radnicima" kao što su inženjeri elektrotehnike i druge kategorije radnika u kvartalnom sektoru koji se od većine ostalih radnika razlikuju po godinama obrazovanja, visini primanja i radnoj odgovornosti. Nestanak solidarnosti posljedica je kolizije u interesima radnika, što smanjuje motivaciju za participacijom u sindikatima²⁷ (koji tradicionalno štite radnike na sigurnim radnim mjestima) i nespremnost na funkcionalne oblike fleksibilizacije (o kojima v. infra).

3. Vrste fleksibilizacije

Primjena instituta fleksibilizacije može imati različite ciljeve. Koristi od fleksibilizacije za poslodavce su u smanjenju ekonomskog rizika i lakšem odgovaranju na promijenjene potrebe na tržištu. Međutim, korištenje mjera fleksibilizacije samo sa svrhom smanjenja troškova (otpuštanjem trenutnih viškova radnika bez ili s manjim otkaznim rokovima i otpremninama) nepovoljno se odražava na položaj radnika. Budući da je cilj mjerama smanjivanja obveza poslodavaca prema radnicima sa ciljem olakšavanja određivanja broja radnika radi povećanja profita, ovu se vrstu fleksibilizacije naziva **numeričkom**. Treba naglasiti da je naziv numerička dodan pojmu fleksibilizacija tek kad su predstavnici radnika uvidjeli da fleksibilizacija ne mora uvijek ići protiv interesa radnika: fleksibilizaciji kojoj je glavni cilj smanjenje troškova, suprostavili su **funkcionalnu** fleksibilizaciju, čijim se metodama nastoje pronaći najbolji načini za zadržavanje postojeće razine zaposlenosti preraspodjelom postojećih radnih kapaciteta ali ne i stvaranje novih, što joj je glavna zamjerka. Funkcionalnim pristupom u

¹⁹ Schwab, Stewart J., Predicting the Future of Employment Law: Reflecting or Refracting Market Forces?, u: *Indiana Law Journal*, Winter, 2001, str. 29-48, str. 29-48.

²⁰ Op. cit. u bilj. 7, str. 849 i op. cit. u bilj. 16, str. 218. i 220.

²¹ Op. cit. u bilj. 16, str. 31.

²² Ibidem.

²³ Ibidem.

²⁴ Op. cit. u bilj. 17, str. 625.

²⁵ year-round workers

²⁶ Friedman; Sheldon, Weller, One More Time: Labor market Flexibility, Aggregate Demand, and Comparative Employment Growth in the U. S. and Europe, u: *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Winter, 1998, str. 307-320, str. 309.

²⁷ Op. cit. u bilj. 1, str. 332, 334.

fleksibilizaciji radnih odnosa mogu se ublažiti za radnike negativne posljedice "gole" fleksibilizacije.

Klasifikaciju je moguće osim po cilju koji se želi postići i kome će neka od mjera više odgovarati, prikazati i prema konkretnim elementima radnog odnosa kao predmeta promjena: mogućnost otkazivanja ugovora o radu, otpremnine, radno vrijeme, određivanje visine plaće, organizacija rada i definicija malog i srednjeg poslodavca. Neki od tih oblika fleksibilizacije, u načelu, odgovaraju radnicima, tj. dio su mjera funkcionalne fleksibilizacije, a druge su opet prvenstveno predviđene radi usuglašavanja s ekonomskim potrebama poslodavaca (numerička fleksibilizacija).

Načini na koje se uvodi fleksibilizacija ovise o vrsti instituta koji se želi fleksibilizirati. Iako se jednostranim djelovanjem poslodavaca, kao onih koji bi najbolje trebali poznavati stanje i potrebe, ostvaruje najveći pomak u korištenju elemenata fleksibilizacije,²⁸ njime se ne može zamijeniti uloga države u deregulaciji nekih osnovnih radnopravnih instituta: ugovora o radu na određeno vrijeme ili pitanja postojanja i visine otpremnine. To se prije svega odnosi na radnopravne odnose u ekonomijama s jakim regulatornom aktivnosti države, gdje su osnovne karakteristike radnog odnosa definirane upravo od strane države (za razliku od *common law* tradicije). Općenito se može reći da liberalizacija tržišta rada nije moguća bez deregulacije rigidnog zakonodavstva. Zakonodavstvom se može djelovati ili pozitivno (promicanjem mjera fleksibilizacije, prvenstveno funkcionalne), ili negativno (smanjivanjem zakonskih ograničenja). Deregulacija instituta iz radnog odnosa stvara prostor za daljnje djelovanje poslodavaca i radnika, ili na individualnoj ili kolektivnoj razini, kojim se konkretni radni odnosi mogu prilagođavati njihovim potrebama, čime se ostvaruju i drugi oblici fleksibilizacije (funkcionalna fleksibilizacija). Tako, iako je u državama članicama Europske Unije, fleksibilizacija bila praćena akcijama sindikata, što je posljedica razvijene kulture pregovaranja socijalnih partnera i jakosti sindikata i razvijenije klasne svijesti koju obilježava razlikovanje svijeta rada i kapitala²⁹, najodlučniji potezi prema fleksibilizaciji bili su u rukama države. U većini zemalja na svijetu ne može se govoriti o socijalnim partnerima kao o stanju koje je slično stanju u Europi.³⁰

Budući da je radnik u radnom odnosu po prirodi stvari subordiniran u odnosu na poslodavca³¹, o njegovoj pregovaračkoj sposobnosti i političkoj neovisnosti sindikata (ako se radi o kolektivnom pregovaranju na razinama višim od samog poduzeća), kvaliteti menadžmenta, stanju na (globalnom) tržištu te općim socioekonomskim kriterijima, ovisit će primjena nekih oblika fleksibilizacije koji su za radnika povoljniji. Smetnje u ovom procesu su nepovoljno stanje na globalnom tržištu (ako se radi o djelatnosti koja se može preseliti na povoljniju lokaciju o čemu je bilo riječi supra), kao i loša pripremljenost sindikata. Porastom udjela radnika koji rade u atipičnim oblicima rada u ukupnom broju radnika, interes za sindikalnom participacijom opada jer dovodi u pitanje vrijeme primjene beneficija stečenih kod jednog poslodavca na radni vijek osobe koja zbog nekog razloga promijeni radno mjesto.

Najdrastičniji primjer nezainteresiranosti za članstvom u sindikatu vidi se kod radnika zaposlenih u agencijama za povremeno zapošljavanje (temporary working agencies - TWA), koji zbog pravne prirode njihovog trostranog odnosa nisu u položaju da se bore za plaćeni odmor, priliku za obrazovanje i svako drugo poboljšanje njihovih radnih uvjeta.³² (O radu u TWA v. infra).

²⁸ Lowther, Joe; Neletilić, Martina, *Fleksibilnost radne snage: istraživanje o međunarodnim iskustvima i njihova primjena na Hrvatsku*, www.socijalno-partnerstvo.hr, 15. lipnja 2003., str. 8.

²⁹ Bierman, Leonard, *The "Social Dimension" of EC 1992: Implications for U. S. Labour - Management relations*, u: *Boston College International and Comparative Law Review, Summer 1992*, str. 375-392, str. 377.

³⁰ Op. cit. u bilj. 1, str. 328.

³¹ Tintić, Nikola, *Radno i socijalno pravo*, Knjiga I, svezak 1, Zagreb, Narodne novine, 1969., str. 359.

³² Op. cit. u bilj. 1, str. 333.

Svjesnost o potrebi povećanja zaposlenosti i povećanju ekonomskog rasta postoji na obje strane - i radničkoj i poslodavačkoj. Sukob nastaje onda kad se u redefiniranju postojećeg stanja, iz različitih razloga, ne želi odgovoriti na potrebe radnika čija je sigurnost ugrožena zbog provedbe mjera numeričke fleksibilizacije. Situacija u kojoj je radnik pod ekonomskom prijetnjom gubitka zaposlenja prisiljen raditi bez fiksnog radnog vremena ili po nultom radnom vremenu, što je prije svih, obilježje uslužnog sektora i nema nikakvog jamstva da će i sutra imati posao, povećava subordinaciju u položaju radnik-poslodavac.

S druge strane, sloboda od stalnog poslodavca osobito pogoduje nekim visokospecijaliziranim stručnjacima, koji kao "slobodni strijelci" mogu, ovisno o svojoj kvaliteti i sposobnostima te stanju na tržištu, postizati veću cijenu za svoj rad. Isto tako, neki mladi radnici ne žele prihvatiti ugovor o radu na neodređeno vrijeme ne želeći si zatvoriti priliku za pronalazak izazovnijeg radnog mjesta kod drugog poslodavca.

U situacijama razvijene radničke participacije i povoljne pregovaračke pozicije, radnici se sami mogu izboriti za fleksibilizaciju svojih radnih odnosa. Pri tome imaju na raspolaganju kolektivno pregovaranje, koje ne znači i stvaranje određenog aranžmana koji će se odnositi na cijeli kolektiv. Smisao funkcionalne fleksibilizacije je individualizacija radnih odnosa pri čemu je kolektivno pregovaranje i kolektivizacija pitanja fleksibilizacije moćno sredstvo, ali ne nužno i cilj kolektivne akcije. Stvarna decentralizacija pregovaranja (pregovaranje na razini poduzeća ali bez koordinacije sindikata na višim razinama) i individualizacija zahtjeva dovodi u pitanje budućnost *erga omnes* efekta u primjeni za radnike povoljnijeg pravnog rješenja (što se prvenstveno odnosi na kolektivne ugovore). Isto tako, prilagodba ekonomskim zakonitostima tržišta u kojima ovisi postojanje radnih mjesta, nužno će značiti odustajanje od zabrane *reformationis in pejus* u kolektivnim pregovorima. Takva situacija trebala bi pogodovati sindikatima u zemljama u kojima je stopa sindikalne organiziranosti u padu, jer će dobiti priliku da steknu nove članove kojima će odgovarati rezultati konkretnih pregovora.

Mjere funkcionalne fleksibilizacije osim što zadiru u konkretni radni odnos (redefiniranje radnog vremena i sl., v. supra), ističu važnost pitanja socijalne sigurnosti.

2. Otkazni rokovi

Otkazni rokovi kod poslovno uvjetovanog otkaza za čije vrijeme radnik prije stupanja otkaza na snagu dobiva plaću (iako je potreba za tim radnikom nestala), predstavlja za poslodavca nepotrebnii trošak ("porez na obrtaj radne snage"). Zbog toga su oni trebali biti skraćeni, čime je poslodavac dobio mogućnost efikasnijeg reagiranja na odnose ponude i potražnje na tržištu. Pri tome se u zakonskim rješenjima preferira načelo senioriteta, koje daje prednost radnicima koji su proveli više vremena u radu kod dotičnog poslodavca.³³

Dok se u tradicionalnom radnom odnosu pod radnom vrijednosti podrazumijevalo redovito dolaženje na posao i odlazak u točno vrijeme, radna disciplina i sl. elementi, potreba za povremenim zapošljavanjem, rad na dislociranim mjestima rada (poslovi bez "radnog mjesta"³⁴), kao što su tele-work (rad za računalom kod kuće)³⁵ i rad kod kuće uopće, doveli su u pitanje tradicionalno računanje radnog vremena, sustav inspekcije na radu te određivanje visine nadnica (budući da radnik samostalno određuje ritam rada). U pitanje dolazi i zaštita pred sudovima u pitanju opravdanosti otkaza. Radni odnos u kojem radnik radi kod kuće pomoću internetske veze podrazumijeva pod pojmom radne vrijednosti inovativnost, prilagodljivost, predvidivost i kvalitetu rezultata.³⁶ O tim promjenama sud ili

³³ Grgurev, Ivana, Fleksibilni radni odnosi u Republici Hrvatskoj, www.socijalno-partnerstvo.hr, 15. lipnja 2003., str. 4.

³⁴ Op. cit. u bilj. 11, str. 379.

³⁵ ILO procjenjuje da preko 10 milijuna ljudi na svijetu radi kod kuće za svojim računalom spojenim s uredom.

³⁶ Op. cit. u bilj. 19, str. 36.

neko drugo ovlašteno tijelo, treba voditi računa prilikom preispitivanja odluke o otkazu iz opravdanih razloga. (Isto tako, u zakonskim tekstovima pod opravdanošću otkaza trebaju stajati ekonomski razlozi.)

3. Otpremnina

Otpremnina je, kao i otkazni rok, sredstvo zaštite radnika u slučaju otkaza koje djeluje kao sankcija “poslodavcu zbog otkaza danog bez opravdanih razloga.”³⁷ Smanjivanje otpremnina ili njihovo izbacivanje iz zakonskih tekstova odgovara potrebama poslodavaca koji na taj način mogu, s troškovne strane, slobodnije zapošljavati i otpuštati radnike. Radnicima je ostala mogućnost da kolektivnim pregovaranjem na višoj ili nižoj organizacijskoj razini, ostvare pogodnije ili lošije uvjete od onih u zakonskim rješenjima.

4. Fleksibilnost radnog vremena

Liberalizacija radnog vremena posebno je važna u uslužnom sektoru, ali i u nekim proizvođačkim djelatnostima čije potrebe za radom variraju. Radnik se, npr. može obvezati da će biti na usluzi poslodavcu kad god ga poslodavac pozove (nulto radno vrijeme) ili da će raditi ovisno o obimu posla. Za radnika je povoljnija situacija ako sam može uređivati svoje radno vrijeme, prilagođavajući ga svojim potrebama.³⁸ Individualizacija ili samostalno “krojenje radnog vremena” i rad u nepunom radnom vremenu, prepoznati su u razvijenim ekonomijama kao odgovor na potrebe radnika da zadovolje svoje obiteljske ili druge obaveze.³⁹ Ova mogućnost preduvjet je i ujedno posljedica promjene u stavovima prema radu i novim načinima života karakterističnim za postindustrijsko društvo,⁴⁰ iako je fleksibilno radno vrijeme u suštini oblik numeričke fleksibilizacije (radnik dobiva plaću po učinku čime se njegov položaj približava ugovoru o djelu).

Postoji niz načina funkcionalne fleksibilizacije radnog vremena. Većina ih se svodi na kumulaciju radnih sati u jednom dijelu radnog tjedna ili godine što omogućava više slobodnog vremena u drugom dijelu. Isto tako, kolektivnim pregovaranjem moguće je preraspodijeliti radno vrijeme uz nemogućnost prekovremenog rada, što odgovara radnicima jer za dane koje rade duže od uobičajenog trajanja radnog dana, imaju zauzvrat slobodne dane. Poslodavci se na taj način rješavaju troška plaćanja prekovremenog rada. Ovdje donosim neke od mjera koje se koriste u europskim zemljama kao oblik preraspodjele radnog vremena. Većina mjera, kao što će biti prikazano, temelji se na redistribuciji postojećih radnih kapaciteta što je moguće u uvjetima socijalne solidarnosti.

Skraćeno radno vrijeme po danu (radi se samo 6 sati) oblik je fleksibilnog računanja radnog vremena kojim se povećava intenzitet rada, ali se ne omogućava novo zapošljavanje.

Skraćivanjem radnog vremena uz uvođenje nove radne smjene omogućava se novo zapošljavanje, ali na štetu trenutno zaposlenih radnika koji se zbog skraćenog radnog dana odriču dijela plaće.

Smanjenje radnog tjedna na 4 dana također je oblik redistribucije postojećeg broja radnih mjesta, koji ima za posljedice smanjenje plaća na račun novog zapošljavanja. Ovakve mjere mogu otvoriti nove potrebe za radnim mjestima, ali ne nužno utjecati na ekonomski

³⁷ Op. cit. u bilj. 16, str. 4.

³⁸ White Paper on growth, competitiveness, and employment: The challenge and ways forward into the 21st century, COM(93) 700 final, Brussels, 5 December 1993, www.europa.eu.int/eu/record/white/c93700/contents.html, 30. svibnja 2003., str. 3.

³⁹ Adaptation of work to human needs, op. cit. u bilj. 17, str. 629.

⁴⁰ Op. cit. u bilj. 1, str. 317.

rast. Ova se mjera primjenjuje ili na razini cijele države, čime dolazi do socijalizacije problema nezaposlenosti, ili na razini poduzeća koje zapadne u trenutne financijske poteškoće. Pred upravom tada na raspolaganju stoji mogućnost otkazivanja ugovora o radu dijelu radnika ili skraćivanje radnog vremena za sve radnike. Redistribucijom se pozitivno djeluje na socijalno pitanje radnika koji će i dalje biti zaposleni, ali negativno na plaće, pa je ova mjera moguća u uvjetima razvijene radničke solidarnosti (na koju negativno utječe polarizacija između radnika sa sigurnim radnim mjestima i radnika s nekim od atipičnih ugovora o radu).

Fleksibilni odlazak u mirovinu putem dugoročnog računa za skupljanje radnog vremena pogoduje osobama koje žele ranije steći uvjete za odlazak u mirovinu radeći više dok su mladi.

Radno vrijeme određeno za godinu (ili godišnji obračun radnog vremena) znači da radnik ovisno o svojim potrebama za odmorom i drugim aktivnostima može sam krojiti svoje radno vrijeme sve dok ispunjava predviđeni broj radnih sati godišnje.

Klizno radno vrijeme koje omogućuje istu kumulaciju na dnevnoj ili tjednoj osnovi može stvoriti probleme u djelatnostima u kojima je potrebno da radnik bude na raspolaganju potrošačima. Rješenje za to je uvođenje obveze rada u određenom periodu radnog dana, dok se onda ostatak vremena može prilagođavati individualnim potrebama.

Posebna mjera koja pogoduje starijim radnicima pred mirovinu i mladim radnicima bez radnog iskustva je mogućnost **fleksibilnog odlaska u mirovinu uz generacijsku smjenu**. Stariji radnik u nepunom radnom vremenu podučava mlađeg radnika, a manjak naknadu za dodatno zapošljavanje isplaćuje država. Ova metoda fleksibilizacije pokazuje složenost mjera koje je potrebno provesti: uvjetovanje ostvarenja prava na mirovinu radom u punom vremenu djeluje kao prepreka za povećanje **rada u nepunom radnom vremenu** koji je posebno zanimljiv za radnike koji nemaju potrebe za cjelodnevnim radom i koji se zbog obiteljskih ili sličnih obveza ne žele zaposliti u punom radnom vremenu. Rad u nepunom radnom vremenu pozitivno djeluje na povećanje potrebe za radnim mjestima jer odgovara na zahtjeve privrednih subjekata koji imaju potrebu za radnom snagom ali ne u punom radnom vremenu. S druge strane, radnik zaposlen na taj način trebao bi prema tradicionalnom konceptu mirovinskog osiguranja raditi npr. dvostruko više godina da bi stekao pravo na mirovinu. Ovdje se najbolje oslikava potreba za strukturnim pristupom u kreiranju mjera fleksibilizacije. Uvođenjem instituta **djelomične mirovine** povećavaju se mogućnosti zapošljavanja radnika s nepunim radnim vremenom, što zahtijeva promjene instituta iz radnog prava i socijalnog osiguranja.

Produženje stanke za ručak jedna je od najjednostavnijih promjena u kreiranju radnog vremena pogodna za usklađivanje svakodnevnih obveza radnika s obvezama na radnom mjestu, što može djelovati pozitivno na radnu motivaciju i posredno na povećanje proizvodnosti.⁴¹

Rad nedjeljom i praznicima može omogućiti novo zapošljavanje, dok u isto vrijeme dovodi u pitanje socijalne vrijednosti određene sredine. Ograničenja rada nedjeljom i praznicima može negativno djelovati na postojeću zaposlenost u sektorima u kojima radnici već rade u te dane. Isto tako, individualizacija potreba građana i uopće suvremeni način života dovode u pitanje korisnost takvih mjera, tim više što se uplitanjem zakonodavca u ograničenje rada nedjeljom favoriziraju tradicionalna vjerska uvjerenja većeg ili manjeg dijela građana, što nije u skladu sa sekularnim uređenjem države.

5. Fleksibilnost zapošljavanja

Pod pojmom fleksibilnog ili atipičnog zaposlenja podrazumijevaju se svi oblici zaposlenja s nepunim radnim vremenom na neodređeni rok, dakle drukčiji od tipičnog zaposlenja na

⁴¹ Prema op. cit. u bilj. 19, str. 1-14.

neodređeno (*contigent work*).⁴² **Rad s nepunim radnim vremenom, privremeni rad, povremeni rad, rad u okviru ugovora o osposobljavanju i sezonski rad,**⁴³ su atipični oblici zaposlenja, koji su u tradicionalnom shvaćanju radnih odnosa predstavljali iznimku u odnosu na stalni radni odnos.

Uz ove oblike atipičnih ugovora postoji i **rad preko agencije za privremeno zapošljavanje (TWA).**⁴⁴ TWA treba razlikovati od **privatnih agencija za zapošljavanje.**

Dok privatne agencije za zapošljavanje posreduju u zapošljavanju povezujući poslodavce kojima je potrebna radna snaga i nezaposlene (jedna od funkcija javnih zavoda za zapošljavanje), kod TWA-e se stvara trostrani pravni odnos između radnika koji je zaposlen u agenciji, agencije koja je njegov poslodavac, i korisnika (poslodavac koji od agencije traži radnike, a kojem agencija ustupa radnike radi obavljanja povremenih poslova). Radnik s agencijom sklapa ugovor o radu (bez obzira radi li se o ugovoru radu na određeno ili neodređeno), a agencija ga poziva na posao kad se za njim javi potreba kod nekog od korisnika. Korisnik ne poziva radnika osobno, nego putem agencije. Za tu uslugu korisnik agenciji isplaćuje naknadu. Pitanja odgovornosti za štetu, odgovornosti za ozljede na radu i ostvarivanja prava iz radnog odnosa uređuju se državnim propisima. Isto tako, jamči se jednakost plaća ovih radnika s plaćama radnika koji rade kod korisnika u drugim pravnim aranžmanima kako bi se izbjegla degradacija postignute vrijednosti rada.

Prednost zapošljavanja u TWA-i postoji za teško zapošljive osobe koje na ovaj način uspijevaju raditi, čime se smanjuje funkcionalna nezaposlenost. Radnici bez radnog iskustva mogu na ovaj način pokazati svoje vještine i znanje korisniku koji im može postati poslodavac. Isto tako, radnici koji su izgubili posao i traže novi u međuvremenu rade putem agencije. Isto tako, suvremeno shvaćanje rada daje odgovor i na potrebe osoba koje nemaju potrebu za stalnim radom.⁴⁵ Problem je što je trajanje njihovog posla ograničeno potrebama korisnika, pa kad za njima prestane potreba, preostaje im čekati novi poziv. Budući da radnici ne rade na jednom mjestu smanjena im je mogućnost komunikacije oko pitanja radnih uvjeta. Jedno od obilježja trostranog radnog odnosa je da radnik dobiva plaću od agencije koju je za tu svrhu korisnik uplatio agenciji. Zbog nemogućnosti utjecaja na promjene osim putem agencije koja bi trebala djelovati na pojedinog poslodavca, ovakvi radnici nemaju nikakvog interesa u sindikalnoj participaciji. Zapošljavanje u TWA-i najbolji je primjer numeričke fleksibilnosti, jer se na ovaj način omogućava brza prilagodba nastalim potrebama. Pritom je trošak rada sveden na najmanju mjeru jer poslodavac plaća samo za učinjeno, nema troška obrazovanja radnika ni obveza u vezi s otkazima (otkazni rok, otpremnina).

S druge strane, valja se osvrnuti na otežan položaj radnika koji moraju biti spremni prihvatiti atipični oblik ugovora o radu što prije svega znači pojačanu subordinaciju i veću egzistencijalnu nesigurnost. Zbog toga se nameće pitanje kako spriječiti porast ovakvih ugovora. Jedno od rješenja je zakonsko ograničavanje udjela ovakvih ugovora o radu na razini poduzeća što je zapravo povratak rigidnosti u radno zakonodavstvo jer se time opet zanemaruju stvarne potrebe poslodavaca (poslodavci koji obavljaju djelatnost u određenom razdoblju u godini - sezonski poslovi - ili koji žele angažirati dodatne radnike za ostvarenje određenih projekata, ovu će mjeru smatrati suprotnom smislu same fleksibilizacije.⁴⁶ Čini se da je jedno rješenje problema sigurnosti radnog mjesta, adaptabilnost radnika na zahtjeve poslodavca čime će interes poslodavca biti zadržati kvalitetnog radnika.

⁴² Op. cit. u bilj. 18, str. 400.

⁴³ Op. cit. u bilj. 38, str. 4.

⁴⁴ Temporary work agency. Agencija za privremeno zapošljavanje nije posrednik u pronalaženju posla za radnika.

⁴⁵ U Nizozemskoj je 33% od ukupnog broja radnika zaposlenih putem TWA htjelo takvo zaposlenje.

⁴⁶ Ovdje treba spomenuti i primjere ograničenja udjela radnika s atipičnim ugovorima u internim propisima dvaju poduzeća: Ford Motor Company (SAD) i AGCO (UK). Ta ograničenja rezultat su kolektivnog pregovaranja na razini poduzeća.

Međutim, zbog povećanja udjela radnika zaposlenih na ovaj način, kao i zbog povećanja udjela radnika u ukupnom broju radnika u agencijama za povremeno zapošljavanje, ugovor o radu na određeno vrijeme u praksi, pogotovo kod novozaposlenih, postao je više pravilo nego zakonom definirana iznimka. U pitanje se dovodi neučinkovitost forsiranja razlikovanja ova dva koncepta u pogledu zaštite, koje dolazi iz tradicionalističkih krugova, ali i onih koji shvaćaju pravi smisao fleksibilizacije (povećanje ekonomskog rasta i zaposlenosti), kao i uključenost najugroženijih slojeva stanovništva u svijet rada. Porast udjela radnika s atipičnim oblicima rada predstavlja nužnu prilagodbu promijenjenim ekonomskim odnosima o kojima je bilo riječi supra, tim više što se u praksi pokazalo da za većinu radnika u ovim atipičnim radnim odnosima ne predstavljaju "most" prema tipičnim oblicima rada, kako se očekivalo. To se posebno odnosi na nekvalificiranu radnu snagu, starije muškarce i uopće žene, kojima fleksibilizirani rad nije donio mogućnost zapošljavanja u tipičnom radnom odnosu (pretežno uslužni sektor). Zbog toga se profesionalni status za teže zapošljive osobe treba temeljiti na jamstvu trajnosti rada ili širem shvaćanju rada, a ne na trajnosti ugovora.⁴⁷ Pravna regulacija i ustrajanje na rješenjima koja prije svih promiču koncept zaposlenja za cijeli život u istom poduzeću, na istom radnom mjestu, u istom zanimanju, mogu dovesti do situacije u kojoj će pravna regulativa izgubiti praktičnu važnost i staviti sva zakonska jamstva u pitanje.

6. Fleksibilnost plaća (financijska fleksibilnost)

Fleksibilnost plaća počela je kao smanjivanje plaća sa ciljem povećanja konkurencije i maksimiziranjem profita. Pojam plaće kao nadnice za rad u nekom vremenu zamijenjen je u duhu financijske fleksibilizacije, radnika se plaća prema poslu kojeg obavi, tj. prema učinku.

Uvođenje plaćanja po učinku, bilo da se radi o učinku pojedinog radnika bilo grupe radnika, oblik je motiviranja koji se pozitivno održava na produktivnost poduzeća.⁴⁸ Ostali oblici motivacije kao što su nagrade, udjeli u vlasništvu poduzeća i sl., također predstavljaju alternativne oblike naknada za rad.⁴⁹ Koji će se instituti primjenjivati ovisi o pregovaračkoj sposobnosti radnika i stanju na tržištu - radnici u profitabilnijim trgovačkim društvima (s većom poslovnom autonomijom ako se radi o poduzećima nekog trgovačkog društva) imaju više izgleda za postizanje dogovora s upravom i vlasnicima po pitanju plaća. Moguća je i situacija da radnici u različitim postrojenjima istog društva imaju različite dogovore oko plaća i drugih uvjeta iz radnog odnosa. To je posljedica veće sklonosti poslodavaca pregovaranju s predstavnicima radnika u radničkim vijećima, nego sa sindikatima koji, ovisno o zemlji o kojoj je riječ, imaju veću ili manju političku ulogu.

Pozitivan element fleksibilizacije je uvođenje instituta minimalne plaće u radnopravne sustave u kojima nije postojala (SAD) i njezina indeksacija s porastom produktivnosti rada i rastom životnih troškova. Minimalnom plaćom štite se najugroženiji slojevi stanovništva i zbog toga je ova mjera važna sa stajališta socijalnog aspekta fleksibilizacije, a za njega je nužna intervencija države u radne odnose.

7. Fleksibilnost organizacije rada

Povećanje mobilnosti radnika zanimljivo je posebno za manja poduzeća u kojima je klasifikacija radnih mjesta i specijaliziranost radnika neučinkovita. Zbog toga se radnike

⁴⁷ Op. cit. u bilj. 17, str. 627. To će utjecati i na promjenu u shvaćanju posla kao obilježja osobe koja ga obavlja koje je bilo karakteristično za meritokratsko društvo. Tako i Mrnjvac, Op. cit. u bilj. 13, str. 5-6.

⁴⁸ Op. cit. u bilj. 13, str. 6

⁴⁹ Ibid, str. 7.

potiče na osposobljavanje za obavljanje više jednostavnijih ili zahtjevnijih poslova.⁵⁰ Za takve oblike restrukturiranja i prilagodbe potrebno je postojanje sposobnog menadžmenta i razvijena suradnja s predstavnicima radnika i komunikacija radnika s upravom. Ukidanje klasifikacije prema radnim mjestima i uvođenje klasifikacije prema poslovima, napredovanje prema radnoj izvedbi i napredovanju u obrazovanju (a ne po senioritetskom načelu), omogućuje veću iskorištenost proizvodnih potencijala, kao i učinkovitu prilagodbu poslovnim promjenama. Time se ove oblike fleksibilizacije udaljava od čiste numeričke fleksibilizacije, a vertikalna podjela radnih mjesta naslijeđena iz razdoblja *fordizma*, zamjenjuje fleksibilnom specijalizacijom.⁵¹

Isto tako, *tele-work* i rad kod kuće omogućuju poslodavcu smanjivanje troškova pripreme radnog mjesta. Ciljanim mjerama zapošljavanja, budući da su ovi oblici rada posebno pogodni osobama s otežanim kretanjem, primjena *tele-worka* rješava problem socijalne isključivosti.

8. Odnos prema malim i srednjim poduzećima

U mnogim zakonodavstvima poseban položaj imaju **mala i srednje mala poduzeća** (small/medium sized enterprises - SMEs)⁵². Razlog tome su njihove specifičnosti u proizvodnji koji su doveli do liberalnijeg pristupa regulaciji radnih odnosa u njima. Razlog tome je i činjenica da mala i srednje mala poduzeća zapošljavaju sve više radnika i imaju važnu gospodarsku ulogu jer ublažavaju razdoblja krize na tržištu rada.⁵³ Stalna potreba za strukturnim prilagodbama, učinkoviti odgovor na postavljene zahtjeve naručitelja (ako se radi o podugovaranju), predstavljaju argumente zašto privilegirati ovakve subjekte u odnosu na druge. S druge strane, porast zaposlenih u takvim poduzećima (uslijed promjene u zakonskoj definiciji poduzeća ili stvaranjem novih poduzeća), postavlja pitanje diskriminacije radnika koji u njima rade. Isto tako, diskriminacija postoji i u odnosu na privredne subjekte koji nisu mala ili srednja poduzeća, a koji se moraju pridržavati strožih (uobičajenih) standarda na radu (što znači i bolji položaj radnika koji su u njima zaposleni). Mjere pojačanog nadzora i ujednačavanja standarda trebale bi riješiti raskol kad se radi o radničkoj strani. Ostaje za vidjeti hoće li se povlašteni pravni položaj prepoznati kao stvaranje nelojalne konkurencije i kako će se taj problem riješiti.

Govoreći o zaštiti radnika u ovakvim poduzećima, postavlja se pitanje kako definirati malo ili srednje malo poduzeće. Tradicionalni pristup polazi od broja (stalno) zaposlenih radnika, i ovisno o pravnom sustavu, rješenja se razlikuju. Ipak, imajući na umu da rad predstavlja samo dio proizvodnog inputa, u budućnosti bi povlašteni pravni režim trebao uvjetovati ekonomski potencijal poduzeća i uloženi kapital, što je posebno zanimljivo uzme li se u obzir povećanje korištenja strojeva u nekim sektorima gospodarstva. Također, trenutno se u definiciji malih i srednjih poduzeća polazi od tradicionalne definicije radnika, što ekonomski neopravdano isključuje stažiste, radnike na određeno vrijeme, povremene radnike, honorarne radnike i sl.⁵⁴, koji po svom broju i udjelu u proizvodnji mogu biti njezina radna osnova.

⁵⁰ Ibid, str. 6.

⁵¹ Ibid, str. 8.

⁵² Biagi, Marco, Labour Law in Small and Medium-sized Enterprises: Flexibility or Adjustment?, u: *Comparative Labor Law Journal*, Summer, 1995, str. 439-466, str. 439.

⁵³ Op. cit. u bilj. 1, str. 327.

⁵⁴ Bejaković, Predrag; Gotovac, Viktor, (Ne)zaposlenost u Republici Hrvatskoj, u: Ott, Katarina (ur.), *Pridruživanje Hrvatske Europskoj Uniji. Izazovi ekonomske i pravne prilagodbe*, Zagreb, 2003, str. 193-212, str. 440.

4. Fleksibilizacija u Republici Hrvatskoj

Republika Hrvatska je, kao i druge zemlje u tranziciji, osim za samu tranziciju specifičnih problema, stvorila i neke nove. To se prije svega odnosi na nerentabilnost i nespremnost nekih dijelova ekonomije, koji su bili glavni agregati radne snage, na novonastale promjene. Tranzicijom u tržišni sistem, stvoren je problem nezaposlenosti, koji se prividno riješio liberalnim uvjetima ulaska u mirovinu. Kasnije je to stvorilo problem preopterećenosti mirovinskog fonda i smanjilo razinu aktivnog radnog stanovništva. Uz visoku stopu nezaposlenosti i udjela neformalnog sektora, Hrvatska se našla pred ekonomskim i socijalnim problemima koji su zahtijevali odlučne i sustavne promjene. Jedna od njih je i promjena Zakona o radu, prema nekima glavnog krivca za loše stanje po pitanju zaposlenosti i nezaposlenosti, niske razine stranih ulaganja i uopće nekonkurentnosti gospodarstva.

Smanjena fluktuacija između stanja rada i nezaposlenosti posljedica je naglašenosti čuvanja radnog mjesta, a ne na stvaranju uvjeta zapošljivosti. S druge strane, kao što je to slučaj i u drugim rigidnim sustavima, radnik koji jednom izgubi posao teško pronalazi novi, pri čemu su najugroženiji stariji radnici.⁵⁵ Shvaćanje posla u meritokratskom smislu kao životnog obilježja i slaba ponuda poslova na tržištu, pasivna uloga države u zapošljavanju koja se u praksi svodila na isplatu naknade za nezaposlenost, kao i nepostojanje prakse restrukturiranja organizacije rada i promjene u tehnologijama, nije stvorila spremnost na prekvalifikaciju ili doškolovanje radnika kao jednu od značajnih mjera aktivne politike zapošljavanja.⁵⁶

Porast rada na crno i upitnost zakonske opravdanosti inzistiranja na korištenju ugovora o radu na određeno vrijeme kroz ograničene uvjete za sklapanje ugovora o radu na ograničeno vrijeme i čitav niz propisa iz radnog i socijalnog zakonodavstva (mirovinsko osiguranje) koji su onemogućili fleksibilnije zapošljavanje, stvorili su polaritet između kategorija radnika na sigurnim mjestima i radnika koji, radeći u sivom sektoru, nisu imali nikakva prava. Polaritet je posljedica rigidnog zakonodavstva čiji se standardi pokazuju neadekvatnim stvarnim mogućnostima. Radno zakonodavstvo rigidno je na normativnoj razini, ali u stvarnosti su radni odnosi u Hrvatskoj sve više fleksibilni jer radnici koji rade na crno nemaju ni otkaznih rokova, ni otpremnina, ni mirovinskog i zdravstvenog osiguranja, nemaju mogućnost utužiti svoja prava na sudu itd., čime se dolazi do zaključka kako je upravo strogoća radnog zakonodavstva stvorila fleksibilne oblike rada. Zbog toga se u fleksibilizaciji postojećeg stanja zakonodavstva želi približiti normirane uvjete onima koji postoje u stvarnosti za određeni broj radnika. Poslodavcima se želi olakšati ekonomski položaj smanjivanjem razine odgovornosti prema radnicima, dok se radnicima koji sad rade bez ikakvih prava i radnicima koji ostvaruju prava iz radnog odnosa, želi pružiti ujednačena razina sigurnosti. Time se posredno želi utjecati na vraćanje crne ekonomije u legalnu sferu.

U suradnji sa socijalnim partnerima (Vlada RH, sindikati i Hrvatska udruga poslodavaca)⁵⁷ donesen je novi Zakon o radu. Promjene koje ovaj zakon donosi, a tiču se fleksibilizacije, su definicija kolektivnog otkaza, otpremnina, otkazni rok, definicija malog poslodavca, stvaranje zakonskih uvjeta za rad agencija za povremeno zapošljavanje.⁵⁸ Zakonom se želi

⁵⁵ Ibid, str. 202.

⁵⁶ Op. cit. u bilj. 15.

⁵⁷ 17 sastanaka radne skupine (70-ak sati rada), www.mrss.hr, 15. lipnja 2003.

⁵⁸ Prijedlogom Zakona uređuju se slijedeće pitanja: zaštita prava osobe koja traži zaposlenje i radnika u slučaju diskriminacije, novo uređenje instituta ugovora o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu na izdvojenom mjestu rada, zaštita dostojanstva radnica i radnika, promjena nadležnosti i postupka za odobravanje noćnog rada žena, proširenje prava na rad s polovicom radnog vremena u sklopu zaštite majčinstva, skraćivanje prava na mirovanje radnog odnosa, način utvrđivanja najniže plaće, pojam "malog poslodavca" i postupak otkazivanja, utvrđivanje najmanjeg trajanja otkaznog roka, utvrđivanje najnižih iznosa otpremnine, novo uređenje izrade programa zbrinjavanja viška radnika, proširenje ovlasti sindikalnog povjerenika kada kod poslodavca nije imenovano radničko vijeće, novi kriteriji za sudjelovanje radnika u nadzornom odboru poslodavca, pojednostavljenje registracije

povećati korištenje rada s nepunim radnim vremenom, kao i preraspodjela radnog vremena, koji su već bili predviđeni postojećim Zakonom o radu, ali nisu naišli na veću primjenu u praksi.⁵⁹ Ozbiljnost reformi odražava se u činjenici da se osim izmjena Zakona o radu, predlaže promjena i 10-ak drugih zakona koji se bave radom i radnim odnosom.⁶⁰ Radi se o strukturnom pristupu rješavanja problema tržišta rada u Hrvatskoj s ciljem otklona mjera koje ne odgovaraju promjenama u temeljnom zakonu iz područja rada i radnih odnosa. Promjene Zakona o mirovinskom osiguranju trebale bi najviše utjecati na povećanje privlačnosti rada u nepunom radnom vremenu. Promjene ostalih zakona trebaju osigurati zaštitu radnika i njihovu socijalnu sigurnost.

Pitanje promjene zakonodavstva potaknuto je ispunjenjem Kopenhaških zahtjeva iz 1993. koji predstavljaju dio uvjeta koje države kandidatkinje za članstvo u Europskoj uniji moraju ispuniti. Na problem rada odnose se kriteriji: prihvaćanje cjelokupnog *acquis communautaire*⁶¹, vladavina prava, zaštita ljudskih prava, postojanje djelotvorne tržišne ekonomije, prihvaćanje ciljeva političke i ekonomske i monetarne unije, te kapacitet država kandidata da izdrži konkurenciju unutarnjeg tržišta EU.⁶² Kriterij implementacije cjelokupnog *acquisa*

udruga, rad agencija za privremeno zapošljavanje, ukidanje instituta radne knjižice, ukidanje prava na mirovanje radnog odnosa zastupnika i dužnosnika, usklađenje s posebnim propisima koji uređuju zaštitu hrvatskih radnika koji rade u inozemstvu, terminološko ujednačavanje i usklađenje s novim propisima donešenim u razdoblju od zadnje izmjene.

⁵⁹ Nepuno radno vrijeme koristilo se uglavnom samo u školama.

⁶⁰ **Izmjene i dopune Zakona o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti**, produžuju vrijeme primanja novčane naknade s 12 na najdulje 15 mjeseci, pri čemu se najviši iznos naknade povisuje s 900 kn (iznos nepromijenjen od 1996.) na 1000 kn. Predviđa se i jednokratna naknada u iznosu između 2000 i 6000 kn za radnika koji je kod istog poslodavca proveo najmanje 20 godina radnog staža.

Prijedlog Zakona o zaštiti radničkih potraživanja u slučaju stečaja poslodavca trebao bi omogućiti radnicima da dođu do svojih plaća i naknada bez obzira na ishod stečajnog postupka. Za isplatu potraživanja jamčit će Fond za radnička potraživanja koji će se financirati iz državnog proračuna.

Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o zaštiti na radu ima za cilj povećati učinkovitost inspekcije rada. Izjednačuju se i propisi o zaštiti na radu na izdvojenim mjestima rada s propisima o zaštiti u pogonu poslodavca.

Konačni prijedlog Zakona o parničnom postupku predviđa ubrzanje sudskih postupaka u području radnih sporova i poboljšanje razine pravne zaštite. (Želi se trajanje postupka skratiti na šest mjeseci).

Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Stečajnog zakona ubrzao bi provođenje stečajnih postupaka i omogućio proširenje subjekata nadležnih za vođenje stečajnih postupaka i osnivanje javnih trgovačkih društava kojima će jedina funkcija biti vođenje stečaja, što su do sada mogli samo stečajni upravitelji).

Prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Ovršnog zakona treba sprječavanjem zloraba procesnih prava i favoriziranjem vjerovnika umjesto dužnika kakvo je rješenje u sadašnjem Zakonu, poboljšati učinkovitost ovršnog postupka.

Konačni prijedlog Zakona o izmjenama i dopunama Kaznenog zakona treba osigurati efikasniji progon gospodarskog kriminala, suzbijanje sive ekonomije, uvesti kaznenu odgovornost svake odgovorne osobe u trgovačkom društvu ili ustanovi koja u propisanom roku radniku ne isplati plaću, pod prijetnjom kazne zatvora u trajanju od tri godine.

Izmjene i dopune Zakona o Državnom inspektoratu bave se usklađivanjem pitanja inspeksijskih ovlasti s promjenama u radnom zakonodavstvu (s posebnim naglaskom na pitanja inspeksijskog nadzora na izdvojenim mjestima rada).

Promjene i dopune Zakona o mirovinskom osiguranju kojima se želi povećati atraktivnost rada u nepunom radnom vremenu, računanjem razdoblja provedenog u radu u nepunom radnom vremenu kao rad u punom radnom vremenu.

Izmjene i dopune Zakona o zdravstvenom osiguranju preispituje odredbe o određivanju prava na naknadu plaće za bolovanje kod atipičnih oblika rada.

⁶¹ *Acquis communautaire* ili pravna stečevina Zajednice (Unije), francuski je pojam koji ne obuhvaća samo pravo u užem smislu nego i sadržaj i načela i političke ciljeve EU-a: norme Osnivačkih ugovora, zakonodavstvo usvojeno primjenom Ugovora, presude Europskog suda u Luksemburgu, deklaracije i rezolucije koje je Unija usvojila, mjere koje se odnose na zajedničku vanjsku i sigurnosnu politiku, mjere koje se odnose na pravosuđe i unutarnje poslove te međunarodne ugovore koje je Zajednica sklopila kao i ugovore između zemalja članica u području djelovanja Unije. Mali leksikon europskih integracija, Ministarstvo za europske integracije, 2001.

⁶² Čapeta, Tamara, Sudovi Europske Unije: Nacionalni sudovi kao europski sudovi, IMO, Zagreb, 2002., str. XVI, bilj. 11.

relativno je lako provesti na normativnoj razini (iako će postojati problemi s položajem odluka Europskog suda u Luksemburgu s obzirom na obvezujuću prirodu sudskih odluka). S obzirom na te obveze, predlagatelj Zakona o radu, Vlada RH, uzela je u obzir niz smjernica Vijeća Zajednice, kao i dvije rezolucije.⁶³

Pravi problem nastaje kad te normativne promjene trebaju uroditi konkretnim promjenama u stvarnosti, jer će se tada pokazati svi problemi koji postoje na terenu.

5. Zaključak

Fleksibilizacija je pojam koji označava značajnu prekretnicu po pitanju odnosa rada i kapitala. Ta je promjena dovela u pitanje cilj i mjere radnog zakonodavstva koje je svojim protekcionističkim rješenjima promicalo shvaćanje o zaposlenju kao radu u jednom zanimanju na jednom radnom mjestu cijeloga života. Promjene koje su nastale u radnim zakonodavstvima u razvijenim zemljama imale su za cilj promjenu takvog odnosa. Ekonomska logika promjena bila je povećati konkurentnost gospodarstva, što je, s druge strane, dovelo u pitanje ulogu države u socijalnoj zaštiti najugroženijih. Fleksibilizacija je prvenstveno zamišljena kao odgovor na zahtjeve kapitala, a tek onda radnika. Fleksibilizacija je, s jedne strane, dovela do povećanja razlika između visokokvalificiranih i niskokvalificiranih radnika za koje je mogućnost slobodnijeg otpuštanja i zapošljavanja značila drukčije posljedice. S druge strane, fleksibilizacija je zamišljena kao mjera kojom se povećava socijalna inkluzija teško zapošljivih kategorija stanovništva i omogućila im umjesto nezaposlenosti mogućnost zaposlenja ili u obliku manje privlačnog ugovora o radu ili manje privlačnog radnog mjesta. U širem smislu, fleksibilizacija je omogućila i prilagodbu radnih uvjeta postindustrijskom shvaćanju rada i radnog odnosa.

Na pitanju fleksibilizacije najbolje možemo uočiti posljedice shvaćanja kako se normiranjem mogu postići velike promjene u stvarnom životu. Iako se ne može negirati međuovisnost prava i, u ovom slučaju, ekonomske stvarnosti, fleksibilizacija je pokazala kako je radno zakonodavstvo koje nije odgovaralo potrebama njegovih adresata, ostvarivalo efekte suprotne predviđenima. Takvo stanje možemo vidjeti na primjeru Republike Hrvatske u kojoj je rigidnost radnog zakonodavstva stvorila jaz između radnika sa sigurnim radnim mjestima i radnika u sivom sektoru bez ikakvih prava.

Strukturni pristup fleksibilizaciji koji je značio prilagodbu cijelog niza pravnih područja, zamišljen je kao oružje kojim se željelo utjecati na stanje u stvarnosti. Funkcionalni oblici fleksibilizacije, kao i "fleksigurnost" zamišljeni su kao ublažavajući faktori numeričke fleksibilizacije. Međutim, sve dok ne postoji razvijena kultura kolektivnog pregovaranja u odnosima radnici - poslodavac, neće postojati ni mjere funkcionalne fleksibilizacije, a to ne može promijeniti ni jedan zakon.

⁶³ Smjernica Vijeća 93/104/EC od 23. studenog 1993.g. koja se odnosi na određene aspekte organizacije radnog vremena, Smjernica Vijeća 1999/70/EC od 28. srpnja 1999.g. koja se odnosi na Okvirni dogovor o radu na određeno vrijeme zaključen između ETUC-a, UNICE i CEEP-a, Smjernica Vijeća 91/533/EEC od 14. listopada 1991.g. o obvezi poslodavca da obavijesti radnike o uvjetima koji se primjenjuju na ugovor ili radni odnos, Smjernica Vijeća 98/59/EC od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na kolektivne otkaze, Smjernica Vijeća 2000/78/EC od 27. studenog 2000.g. kojom se uspostavlja opći okvir za jednak tretman u zaposlenju i zvanju, Smjernica Vijeća 97/80/EC od 15. prosinca 1997.g. o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na temelju spola, Smjernica Vijeća 76/207/EEC od 9. veljače 1976.g. o primjeni načela jednakog tretmana muškaraca i žena u odnosu na pristup zaposlenju, stručnoj izobrazbi i napredovanju, i uvjetima rada, Smjernica Vijeća 2000/43/EC od 29. lipnja 2000. kojom se primjenjuje načelo jednakog tretmana osoba bez obzira na njihovu rasu ili etničko podrijetlo, Rezolucija Vijeća od 29. svibnja 1990. o zaštiti dostojanstva žena i muškaraca na poslu, Rezolucija Europskog Parlamenta od 11. lipnja 1986.g. o nasilju protiv žena.

Fleksibilizacija radnih odnosa ne smije se svesti na savršena normativna rješenja neprimjenjiva u stvarnosti jer će to dovesti do *a la carte* situacije, gdje će se negativne posljedice promjena koje su imale za cilj povećanje profita vlasnika kapitala, svaliti na leđa radnika i socijalno najugroženijih slojeva građana. Umjesto toga, predstavnici radnika i poslodavci trebaju razvijati suradnički odnos koji će davati zadovoljavajuće rezultate jednoj i drugoj strani. Decentralizacija kolektivnog pregovaranja i smanjenje uloge države dovest će u pitanje održivost *erga omnes* efekta u kolektivnom pregovaranju, i posredno do većeg interesa za participaciju u sindikatima i udrugama poslodavaca koji su sposobni za svoje članove stvoriti bolje uvjete rada i poslovanja.

Summary

The purpose of this paper is to present flexibilization as a common name for different methods which, in order to increase profit and to keep the competition level, tend to transfer labor costs by diminishing social elements traditionally connected with work as it has been known for decades. The main mechanism to this end is reducing the restrictions and rigidity of labor law, which primarily has a negative impact on the safety of the working place, but also a positive effect on social and labour inclusion of women and elderly persons, who are recognized as hardly employable categories of workers. The most flexible labour relations are in the USA, but flexibilization took place first in Europe due to the transformation of the rigid labour laws in 1970s. Because of the trade unions action, the flexibilization in its basic sense, namely the cutting of costs, was transformed into "flexicurity", the system in which the state has taken over some of the social burden from the employers. There is also a detailed classification of the flexibilization methods, either legal or non-legal. Some of the current issues on this topic with respect to Croatia have been analyzed too, since the flexibilization has appeared in several reforms in the field of labor law and social security in Croatia.

Key words: labour law, labour, flexibilization, deregulation

Bibliografija

1. Milardović, Anđelko; Njavro, Đuro, Globalizacija, u: Milardović, A. (ur.), Globalizacija, Osijek -Zagreb - Split, Pan liber, 1999., str. 9-33.
2. Bednarek, Lucy B., The Gender Wage Gap: Searching for Equality in a Global Economy, u: Indiana Journal of Global Legal Studies, Fall, 1998, str. 213-236.
3. Bejaković, Predrag; Gotovac, Viktor, (Ne)zaposlenost u Republici Hrvatskoj, u: Ott, Katarina (ur.), Pridruživanje Hrvatske Europskoj Uniji. Izazovi ekonomske i pravne prilagodbe, Zagreb, 2003, str. 193-212.
4. Biagi, Marco, Labour Law in Small and Medium-sized Enterprises: Flexibility or Adjustment?, u: Comparative Labor Law Journal, Summer, 1995, str. 439-466.
5. Biagi, Marco, Recession and the Labour Market: Training for Flexibility - The Italian Case in a Comparative Perspective, u: Comparative Labor Law Journal, Spring, 1994, str. 303-320.
6. Bierman, Leonard, The "Social Dimension" of EC 1992: Implications for U. S. Labour - Management relations, u: Boston College International and Comparative Law Review, Summer 1992, str. 375-392.
7. Biondić, Iva; Crnić, Silvia; Martinis, Ana, Indeks zakonske zaštite zaposlenja u Hrvatskoj i međunarodne usporedbe, u: Financijska teorija i praksa, br. 26 (4) 2002, str. 837-860.
8. Biondić, Iva; Crnić, Silvia; Martinis, Ana; Šošić, Vedran, Tranzicija, zaštita zaposlenja i tržište rada u Hrvatskoj, www.socijalno-partnerstvo.hr, 15. lipnja 2003.

9. Blackett, Adelle, Whither Social Clause? Human Rights, Trade Theory and Treaty Interpretation, u: Columbia Human Rights Law Review, fall, 1999, str. 1-80.
10. Cordova, Efen, The Challenge of Flexibility in Latin America, u: Comparative Labor Law Journal, Winter, 1996, str. 314-337.
11. Craig, Paul; de Búrca, Gráinne, EU Law, Text, Cases and Materials, Third Edition, OUP, 2003.
12. Čapeta, Tamara, Sudovi Europske Unije: Nacionalni sudovi kao europski sudovi, IMO, Zagreb, 2002.
13. Dicken, Peter, Global Shift: Transforming the World Economy, Third Edition, New York, London, 1998.
14. Friedman; Sheldon, Weller, One More Time: Labor market Flexibility, Aggregate Demand, and Comparative Employment Growth in the U. S. and Europe, u: Comparative Labor Law and Policy Journal, Winter, 1998, str. 307-320.
15. Garvey, Jack L., A New Evolution for Fast-Tracking Trade Agreements: Managing Environmental and Labor Standards through Extraterritorial Regulation, u: UCLA Journal of International Law and Foreign Affairs, Spring/Summer 2000, str. 1-58.
16. Grgurev, Ivana, Fleksibilni radni odnosi u Republici Hrvatskoj, www.socijalno-partnerstvo.hr, 15. lipnja 2003.
17. International Organization of Employers http://www.ioe-emp.org/ioe_emp/About%20the%20IOE/about_the_ioe.htm
18. Kohler, Thomas C., Bonding and Flexibility: Employment Oredring in a Relationless Age, u: American Journal of Comparative Law, 1998, str. 379-402.
19. Lowther, Joe; Neletilić, Martina, Fleksibilnost radne snage: istraživanje o međunarodnim iskustvima i njihova primjena na Hrvatsku, www.socijalno-partnerstvo.hr, 15. lipnja 2003.
20. Mrnjavac, Željko, Može li i treba li se radno zakonodavstvo suprotstaviti "fleksploatacij"?, www.ijf.hr, 15. lipnja 2003.
21. Schwab, Stewart J., Predicting the Future of Employment Law: Reflecting or Refracting Market Forces?, u: Indiana Law Journal, Winter, 2001, str. 29-48.
22. Spybey, Tony, "Zapadna kultura kao prva doista globalna kultura", u: Milardović, A. (ur.), Globalizacija, Osijek -Zagreb - Split, Pan liber, 1999, str. 121-149.
23. Staničić, Mladen, Transnacionalne kompanije i globalizacija, Slobodno poduzetništvo: časopis za promicanje poduzetništva i tržišnog gospodarstva, 6/1999, str. 71-75.
24. Supiot, Alain; Casas, Maria-Emilia; Hanau, Peter; Johansson, Anders; Meadows, Pamela; Mingione, Enzo; Salais, Robert; van der Heijden, Paul: A European Perspective on Transformation of work and the Future of Labor Law, u: Comparaive Labor Law and policy Journal, Summer 1999, str. 621-633.
25. Šošić, Vedran, Posredovanje u zapošljavanju i ostale mjere aktivne politike na tržištu rada, www.socijalno-partnerstvo-hr, 15. lipnja 2003
26. Tintić, Nikola, Radno i socijalno pravo, Knjiga I, svezak 1, Zagreb, Narodne novine, 1969.
27. White Paper on growth, competitiveness, and employment: The chalange and ways forward into the 21st century, COM(93) 700 final, Brussels, 5 December 1993, www.europa.eu.int/eu/record/white/c93700/contents.html, 30. svibnja 2003.
28. www.mrss.hr, 15. lipnja 2003. Zaposlenost uz pomoć fleksibilnosti: nemoguća misija, europska zaklada za unaprjeđenje uvjeta života i rada, 2001.

128. str. prazna