

RAD U HRVATSKOJ: PRED IZAZOVIMA BUDUĆNOSTI

Nakladnici
CENTAR ZA DEMOKRACIJU I PRAVO
MIKO TRIPALO
PRAVNI FAKULTET SVEUČILIŠTA U ZAGREBU

Za nakladnike
JOSIP KREGAR

Urednik nakladničke djelatnosti
IGOR GLIHA

Lektura
VESNA RADAKOVIĆ-VINCHIERUTTI

Korektura
VANJA MLADINEO

Rješenje korica
BORIS LJUBIČIĆ

Grafička priprema i tisak
SVEUČILIŠNA TISKARA d.o.o., ZAGREB

RAD U HRVATSKOJ: PRED IZAZOVIMA BUDUĆNOSTI

Urednici

Vojmir Franičević

Vlado Puljiz



**Centar za
demokraciju
i pravo
Miko Tripalo**



Zagreb, 2009.

ISBN 978-953-270-037-4

CIP zapis dostupan u računalnom katalogu Nacionalne
i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 714803.

Objavljivanje ove knjige pomogli su:

EKONOMSKI INSTITUT iz Zagreba
KONČAR INŽENJERING ZA ENERGETIKU I TRANSPORT D.D.
(KET) iz Zagreba
ZM – VIKOM d.o.o. iz Šibenika
MINISTARSTVO ZNANOSTI, OBRAZOVANJA
I ŠPORTA REPUBLIKE HRVATSKE

Sadržaj

<i>O autorima</i>	VII
VOJMIR FRANIČEVIĆ i VLADO PULJIZ <i>Predgovor</i>	XI
<i>Sažeci / Abstracts</i>	XVII
VLADO PULJIZ <i>Uvod: Društveni procesi i svijet rada</i>	1
MAJA VEHOVEC <i>Ponuda rada i izazovi starenja radne snage – Hrvatska u EU perspektivi</i>	17
ALKA OBADIĆ <i>Trendovi i novi koncepti politika zapošljavanja u Europskoj uniji i Hrvatskoj</i>	49
VALERIJA BOTRIĆ <i>Regionalna dimenzija nezaposlenosti u Hrvatskoj</i>	81
BRANKA GALIĆ i KRUNOSLAV NIKODEM <i>Neki aspekti diskriminacije žena pri zapošljavanju u Republici Hrvatskoj</i>	107
TEO MATKOVIĆ <i>Razmjeri, oblici i kvaliteta samozaposlenosti u Hrvatskoj</i>	131

DANIJEL NESTIĆ <i>Plaće u Hrvatskoj: trendovi, problemi i očekivanja</i>	165
BRANIMIR ŠVERKO i ZVONIMIR GALIĆ <i>Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina.....</i>	197
NINA POLOŠKI VOKIĆ <i>Ugrožava li menadžment ljudskih potencijala položaj sindikata? – Odnos sindikata i menadžmenta ljudskih potencijala u zadovoljavanju potreba zaposlenika.....</i>	225
MARINKO Đ. UČUR <i>Uvjeti rada i sigurnosti zdravlja radnika.....</i>	259
ŽELJKO POTOČNJAK i VIKTOR GOTOVAC <i>Rad i pravni oblici rada u Republici Hrvatskoj.....</i>	277
SVJETLANA ŠOKČEVIĆ <i>Mogućnosti i izazovi socijalnog dijaloga u Hrvatskoj.....</i>	303
JASMINKA KULUŠIĆ <i>Poslodavac i novi Zakon o radu</i>	325
VOJMIR FRANIČEVIĆ <i>Pogovor: Rad u Hrvatskoj – Izazovi i dileme</i>	359
<i>Kazalo imena i pojmova.....</i>	381

O autorima

Valerija Botrić znanstvena je suradnica u Ekonomskom institutu, Zagreb. Od 1997. godine radi u Odjelu za nacionalne račune. Bavi se makroekonomskim primijenjenim istraživanjima ekonomskog rasta, međunarodne trgovine, inozemnih direktnih investicija, inflacije, plaća i (ne)zaposlenosti, o kojima je objavila veći broj radova u domaćim i inozemnim časopisima.

Vojmir Franičević redoviti je profesor na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Predaje kolegije Osnove ekonomije i Politička ekonomija. Bavi se pitanjima ekonomske teorije, poduzetništva, različitim aspektima političke ekonomije tranzicije te, u novije vrijeme, problemima ekonomike i politike rada.

Branka Galić izvanredna je profesorica na Odsjeku za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Nositeljica je kolegija Sociologija rada i organizacija te Sociologija porodice. Na sveučilištima u Zagrebu i Splitu pokrenula je kolegije koji se bave problemima žena i rodni odnosa. Bavi se teorijskim i empirijskim istraživanjima rodnog identiteta, rodne stratifikacije, diskriminacije i seksizma te feminističkim teorijama i pokretima.

Zvonimir Galić viši je asistent na Katedri za psihologiju rada i ergonomiju na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, gdje drži nastavu iz motivacije i radnog ponašanja. Objavio je više radova o psihosocijalnim aspektima nezaposlenosti i zapošljavanja, zadovoljstva poslom i procjenama ličnosti.

Viktor Gotovac asistent je na Katedri za radno i socijalno pravo Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. U području radnog prava bavi se utjecajem globalizacije na fleksibilizaciju radnog prava, rješavanjem radnih sporova i sudjelovanjem radnika u odlučivanju. O tome je objavio radove u knjigama i znanstvenim časopisima.

Jasminka Kulušić bila je direktorica radno-socijalnih poslova u Hrvatskoj udruzi poslodavaca, članica Odbora za rad i socijalno partnerstvo Hrvatskoga sabora te više odbora Gospodarsko-socijalnog vijeća. Bavila se pitanjima radnoga prava, pojedinačnih i kolektivnih radnih odnosa, socijalnog dijaloga, te osobito pitanjima fleksibilnosti i sigurnosti u radnom i socijalnom pravu, što je i predmet doktorskoga rada koji je 2008. obranila na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Rijeci te knjige *Isplati li se fleksibilnost* (2009). Tragično je preminula 23. VI. 2009.

Teo Matković asistent je na Katedri za socijalnu politiku Studijskog centra socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Bavi se područjima obrazovanja, zaposlenosti i nezaposlenosti te uz njih vezanim socijalnim politikama. O tim je temama objavio više radova. U svojem doktorskom radu, koji priprema, bavi se tranzicijom iz obrazovanja u svijet rada u Hrvatskoj.

Danijel Nestić viši je znanstveni suradnik na Ekonomskom institutu, Zagreb. Njegovi istraživački interesi usmjereni su na politiku plaća, nejednakost i siromaštvo. Bavio se istraživanjem razlika u plaćama između žena i muškaraca, fiskalnim posljedicama starenja stanovništva i međunarodnim usporedbama cijena i dohodaka. Uključen je u pripremu redovitih kratkoročnih makroekonomskih prognoza za Hrvatsku.

Krunoslav Nikodem docent je na Odsjeku za sociologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Nositelj je kolegija Sociologija *cyber* kulture na diplomskom studiju, te sunositelj kolegija Sociologija religije i Uvod u sociologiju kulture na preddiplomskom studiju sociolo-

gije. Bavi se teorijskim radom i istraživanjima religijskog identiteta, modernizacije, biotehnologije i *cyber* kulture.

Alka Obadić docentica je na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Sudjeluje u nastavi na kolegijima Gospodarstvo Hrvatske, Ekonomika obrazovanja, Ekonomska politika i Makroekonomija. Istražuje ekonomiju rada, ekonomiku obrazovanja, fiskalnu i regionalnu politiku, procese pridruživanja Europskoj uniji i dr. O tome je objavila veći broj radova u inozemnim i domaćim publikacijama.

Nina Pološki Vokić izvanredna je profesorica na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Predaje kolegije Menadžment ljudskih potencijala (MLJP), Menadžerske vještine i Menadžment. U najužem su području njezina interesa istraživanje i mjerenje MLJP-a te važnost ljudskih potencijala i MLJP-a za organizacijski uspjeh i efikasnost poduzeća. O tome je objavila veći broj radova. Suautorica je sveučilišnih udžbenika iz područja menadžmenta.

Željko Potočnjak redoviti je profesor na Katedri za radno i socijalno pravo Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Od 2001. do 2009. godine bio je sudac Ustavnog suda Republike Hrvatske. Autor je devedesetak znanstvenih i stručnih radova. Predsjednik je Hrvatske udruge za radno i socijalno pravo te član Izvršnog odbora Međunarodne udruženja za radno pravo i pravo socijalne sigurnosti. Sudjelovao je u radu radne grupe za pripremu Zakona o radu te je vodio radnu grupu za reformu mirovinskog osiguranja na temelju generacijske solidarnosti.

Vlado Puljiz umirovljeni je redoviti profesor socijalne politike na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu, donedavno predstojnik Katedre za socijalnu politiku pri Studijskom centru socijalnog rada. Utemeljitelj je uglednog časopisa *Revija za socijalnu politiku*. Bavi se problemima sociologije sela i socijalne politike, osobito socijalnom državom, mirovinskim sustavom i obiteljskom politikom. O tim je područjima objavio brojne znanstvene radove.

Svjetlana Šokčević predsjednica je Sindikata tekstila, obuće, kože i gume Hrvatske. Radi i na Visokoj školi za sigurnost u Zagrebu, na kojoj predaje kolegij Uređivanje i nadzor zaštite na radu. Osobiti interes iskazuje za industrijske odnose, uvjete rada i socijalni dijalog. Autorica je više desetaka radova, od znanstvenih radova do priručnika za radničke predstavnike. U 2006. godini postigla je tripartitnu međunarodnu nominaciju za nagradu ILO Decent Work Research Prize 2007.

Branimir Šverko umirovljeni je redoviti profesor, donedavno predstojnik Katedre za psihologiju rada i ergonomiju pri Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Objavio je više od 120 radova iz područja ljudskih sposobnosti, profesionalne orijentacije i selekcije, motivacije i radnog ponašanja. Danas vodi longitudinalno istraživanje psiholoških aspekata nezaposlenosti.

Marinko Đ. Učur redoviti je profesor na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Rijeci. Predaje i na Građevinskom fakultetu Sveučilišta u Rijeci, na Visokoj školi zaštite na radu u Zagrebu te na Veleučilištu u Rijeci. Objavio je više od 200 stručnih i znanstvenih članaka i nekoliko knjiga. Poseban interes iskazuje za specifične radne odnose: dopunski rad, sezonski rad, zaposlenost u djelatnostima morske tehnologije i dr.

Maja Vehovec znanstvena je savjetnica u Ekonomskom institutu, Zagreb, i voditeljica Odjela za ljudske potencijale. Znanstvena područja njezina interesa su tržište rada, ljudski potencijali i ulaganja u znanost i visoko obrazovanje te industrijska politika. Članica je uredništva dvaju ekonomskih časopisa. Sudjelovala je u većem broju međunarodnih istraživačkih projekata.

Vojmir Franičević i Vlado Puljiz

Predgovor

Gotovo dva desetljeća reformi, praćenih dramatičnim geopolitičkim i institucionalnim promjenama, nedvojbeno su u velikoj mjeri utjecala na ekonomski, socijalni i politički položaj rada u Hrvatskoj. U pitanju su posljedice ekonomske liberalizacije, privatizacije, razvoja poduzetništva, posvemašnje marketizacije, političke pluralizacije, slobodnoga interesnog udruživanja (sindikati, udruge poslodavaca, nevladine organizacije itd.), procesa europeizacije, ali i sve intenzivnije izloženosti Hrvatske globalizacijskim procesima. Sve je to snažno utjecalo na brojne aspekte rada, zapošljavanja, tržišta rada, organizacije i uvjeta rada, interesnog organiziranja i artikulaciju specifičnih interesa u svijetu rada, kako ekonomskih tako socijalnih i političkih. Specifični hrvatski kontekst, obilježen značajnim demokratskim i institucionalnim »deficitima«, ali i normalizacijskim procesima pridruživanja EU, dao je tim transformacijskim procesima poseban pečat. To se osobito ogleda u položaju rada, u slabostima njegova organiziranja, ali i zaštite prava radnika. S druge strane, politika rada prestala je biti monopolom države, poslodavaca i sindikata – aktivnost organizacija civilnoga društva donosi znatne promjene u prirodi i sadržaju socijalnoga dijaloga.

Smatrajući da je rad i danas u Hrvatskoj jedna od najizazovnijih tema, što je potvrdila i ekonomska recesija, kao članovi Centra za demokraciju i pravo *Miko Tripalo* inicirali smo pluridisciplinarni znanstveni skup *Rad u Hrvatskoj: pred izazovima budućnosti*. Temeljne motivacije skupa, koji je održan u prostorijama Rektorata Sveučilišta u Zagrebu 20. 11. 2008. godine, bile su:

- (i.) propitati, u kontekstu globalizacijskih i europeizacijskih procesa na tržištu rada i u politici rada, stanje i trendove u Hrvatskoj te izazove pred kojima stoje ovdašnji akteri tržišta i politika rada,
- (ii.) propitati mogućnosti dijaloga među znanstvenicima i stručnjacima različitih područja i usmjerenja koji dijele zajednički interes za istraživanja rada te, konačno,
- (iii.) pomoći socijalnim partnerima u traganju za ekonomski održivim i poticajnim, a socijalno prihvatljivim i pravednim dogovorima, te pridonijeti zakonskim i institucionalnim reformama koje se odnose na niz spornih pitanja i problema u svijetu rada (od kompetitivnosti, fleksibilizacije radnih odnosa, zapošljavanja »ranjivih« skupina, do organizacije rada, diskriminacije, pitanja socijalne sigurnosti, zdravstvene zaštite radnika i dr.).

Koliko smo u tome uspjeli, najbolje će pokazati poglavlja knjige koja je, poštovani čitatelji, pred Vama. Sudionici skupa te autori prilo-ga u ovoj knjizi ugledni su sociolozi, psiholozi, pravnici, ekonomisti, eksperti za pojedine aspekte rada i tržišta rada, ali i, neki među njima, neposredni akteri politike rada, a napose socijalnoga dogovaranja i partnerstva. Vjerujemo da će upravo ta raznolikost pristupa, metodolo-gija, pa i interesa, koji su predstavljeni ovom knjigom pridonijeti toliko potrebnim raspravama, kao i daljnjim istraživanjima rada, tržišta rada, njihove pravne, ekonomske i socijalne regulacije. Promjene svijeta rada u Hrvatskoj u posljednjim su desetljećima bile, i još su uvijek, vrlo intenzivne, obilježene inherentnim proturječnostima. Istodobno, sve je očiglednija potreba za socijalno-političkim artikuliranjem te uspostavom uvjeta za »dostojan rad«, uvjeta koji, pokazuju to i radovi skupljeni u ovoj knjizi, u znatnoj mjeri još uvijek nedostaju.

Knjiga tematski pokriva tri cjeline: tržište rada i zapošljavanje, uvjete rada te regulaciju radnih odnosa i socijalno partnerstvo. Ra-dovima sudionika skupa prethodi uvodno poglavlje Vlade Puljiza te ih zaključuje svojim tekstom Vojmir Franičević.

U uvodnom poglavlju *Vlade Puljiza* propituje se širi kontekst, uzroci i manifestacijski oblici povijesnih i aktualnih globalnih trendo-va na tržištu rada. Prije svega, riječ je o prelasku iz faze fordističkog

salarijata, obilježenoga stabilnim radom, u fazu postfordističkoga fleksibilnog, individualiziranog, prekarnog rada, te o posljedicama koje iz toga slijede za suvremenu organizaciju rada i socijalne sigurnosti.

U prvome dijelu knjige različitim aspektima *tržišta rada i zapošljavanja* bave se Maja Vehovec, Alka Obadić, Valerija Botrić, Branka Galić i Krunoslav Nikodem te Teo Matković. *Maja Vehovec* propituje posljedice ubrzanog starenja stanovništva na hrvatsko tržište rada. Upozorava na činjenicu da Hrvatska ima relativno nisku stopu zaposlenosti, posebice starijih kontingenata stanovnika. To upućuje na potrebu da se rezerve starije radne snage u narednom razdoblju aktiviraju i prevladaju sadašnji nepovoljni indeksi ovisnosti aktivnog i neaktivnog stanovništva. *Alka Obadić* raspravlja o europskoj strategiji zapošljavanja, usmjerenoj na dinamiziranje tržišta rada. Zemlje članice Europske unije najviše sredstava troše na aktivne mjere na tržištu rada, dok je Hrvatska pretežno zaokupljena pasivnim mjerama, pa utoliko zaostaje za europskim trendovima. Autorica se zalaže za novi koncept politike rada, inspiriranoga modelom danskoga »felxicityja«. *Valerija Botrić* analizira regionalne razlike u nezaposlenosti u Hrvatskoj te mogućnosti njihove konvergencije. Analizira četiri varijable: unutrašnje migracije, odnos ponude i potražnje na regionalnim tržištima rada, udio zaposlenih u poljoprivredi te udio zaposlenih u industriji. Pokazuje se kako su sve četiri relevantne za objašnjenje stopa nezaposlenost na razini županija te se zaključuje kako je daljnja divergencija izvjesnija uz sadašnje uvjete. *Branka Galić* i *Krunoslav Nikodem* bave se diskriminacijom žena na tržištu rada u Hrvatskoj. Njihov se rad temelji na rezultatima empirijskog istraživanja nezaposlenih žena, koji upućuju na značajnu prisutnost različitih oblika eksplicitne i implicitne diskriminacije pri zapošljavanju, kao i na česta kršenja zakona koji se odnose na rodnu ravnopravnost. *Teo Matković* analizira trendove samozapošljavanja u Hrvatskoj. Autor, pored ostalog, upozorava na porast nepoljoprivredne samozaposlenosti u Hrvatskoj. Samozaposlenost se, zapaža autor, nakon 2001. godine stabilizira, što znači da sve manje osoba ulazi u takav oblik zaposlenosti, ali ga isto tako sve manje njih napušta.

O nekim pitanjima *uvjeta rada* pišu Danijel Nestić, Branimir Šverko i Zvonimir Galić, Nina Pološki Vokić te Marinko Đ. Učur.

Danijel Nestić analizira kretanje plaća u Hrvatskoj. Pokazuje se da je udio plaća u BDP-u Hrvatske posljednjih godina opao, što znači da je rad postao manje cijenjen u odnosu na druge faktore proizvodnje, prije svega kapital. Nejednakosti u raspodjeli plaća blago su porasle u posljednjih deset godina. Autor predviđa da će ekonomska recesija u 2009. godini donijeti velike promjene u gornjim kretanjima te posebice upozorava na problematično reguliranje minimalnih plaća za radnointenzivne sektore. *Branimir Šverko* i *Zvonimir Galić* izlažu rezultate empirijskih istraživanja, koja su provedena od 1993. do 2008., o kvaliteti radnog života u Hrvatskoj. Oni pokazuju da je u proteklih 15 godina kvaliteta radnog života u Hrvatskoj porasla, budući da je percipirani stupanj ostvarenosti većine promatranih karakteristika rada statistički znatno porastao. Ipak, u percepcijama nekih aspekata radnih uvjeta nije bilo poboljšanja, posebice kada je riječ o slabije obrazovanim kategorijama zaposlenika. *Nina Pološki Vokić* upozorava na važan fenomen opadanja utjecaja sindikata te propituje tezu o njihovoj supstituciji menadžmentom ljudskih potencijala (MLJP) u hrvatskim poduzećima. Empirijski podaci prikupljeni u Hrvatskoj, na uzorku srednjih i velikih poduzeća, indiciraju da je briga za zaposlenike veća u poduzećima koja nemaju sindikate, pa ih, dakle, menadžment ljudskih resursa uspješno zamjenjuje. *Marinko Đ. Učur* bavi se zaštitom na radu i zaštitom zdravlja radnika u Hrvatskoj te ih smatra nezadovoljavajućima – i stvarno i normativno. O tome svjedoči podatak da se ozljede na radu i profesionalne bolesti ne smanjuju, a osposobljavanje za zaštitu na radu, premda vrlo važno za kvalitetu i sigurnost rada, zapostavljeno je u mnogim radnim sredinama. U radu se pomno analiziraju obveze i poslodavaca i zaposlenih te se posebno upozorava na važnost razvoja pravnih normi te prevencije koja je danas u drugom planu.

Naposljetku, u prilogima *Željka Potočnjaka* i *Viktora Gotovca*, *Svjetlane Šokčević* te *Jasminke Kulušić* raspravljaju se pitanja *regulacije i socijalnog partnerstva*. *Željko Potočnjak* i *Viktor Gotovac* raspravljaju o kompleksnoj problematici reguliranja rada, kako unutar radnog odnosa tako i izvan njega. Autori zaključuju da normativni optimizam dovodi do neživotnih rješenja koja se u praksi ne primjenjuju,

a da je, suprotno tome, usmjerenost pravnih odnosa iz rada na osiguravanje temeljnih prava i vrijednosti radnika pravi put koji treba slijediti pravna regulativa. Drugim riječima, potrebna je promocija rada, a ne pravno uređenog odnosa. *Svjatlana Šokčević* u središte svoje analize stavlja socijalni dijalog, koji je eminentno europski koncept. Njezina je ocjena učinaka socijalnog dijaloga u Hrvatskoj negativna – on je neučinkovit, posebice na sektorskoj razini – pa u tome Hrvatska ne slijedi svoje europske uzore. Stoga je potrebno mijenjati strategiju, strukture, način vođenja i, općenito uzevši, pristup socijalnom dijalogu. *Jasminka Kulušić* izlaže evoluciju temeljnih hrvatskih propisa o radu, od nekadašnjih administrativno-ugovornih, preko »fiktivne fleksibilizacije« 2003. do »rigidne fleksibilizacije« 2007, a pod snažnim utjecajem harmonizacije s europskom pravnom stečevinom. Ona upozorava na izostanak definiranih ciljeva u najnovijim intervencijama u radno pravo, koje stoga nedovoljno pridonose unapređenju pravne regulative, osobito kada je riječ o potrebama poslodavaca.

Konačno, u *Pogovoru* knjige Vojmir Franičević raspravlja o izazovima i dilemama pred kojima se nalazi rad i akteri politika rada u kontekstu koji je i globalizacijski i europeizacijski, ali i transformacijski, kontekstu koji je jedna od temeljnih poveznica svih radova u ovoj knjizi. Raspravlja se o izazovima produktivnosti i kompetitivnosti rada; o njegovoj fleksibilnosti i sigurnosti, posebice kada je riječ o »ranjivim« skupinama na tržištu rada; te, konačno, o pitanjima institucionalnih manjkova i manjkova sposobnosti reformiranja i vođenja aktivnih i koherentnih politika. Nadamo se da će *prilozi* ovoj knjizi – sažeci na hrvatskom i engleskom jeziku, bilješke o autorima te kazalo imena i pojmova olakšati njezino korištenje.

Sa zadovoljstvom želimo istaknuti kako nam je u pripremi znanstvenog skupa te objavljivanju ove knjige pomogao niz institucija i pojedinaca. Osobito želimo zahvaliti:

- Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu na gostoprimstvu i potpori koju nam je pružio u održavanju Skupa kao njegov suorganizator,
- Ministarstvu znanosti, obrazovanja i športa Republike Hrvatske koje je dalo financijsku pomoć održavanju Skupa,

- sponzorima koji su svojim donacijama pomogli izdavanje knjige: ZM-VIKOM d.o.o. iz Šibenika, Končar-inženjering za energetiku i transport d.d. (KET) iz Zagreba i dr.,
- Ekonomskom institutu u Zagrebu; neki prilozi iz ove knjige dio su istraživačkog projekta »Društveno-ekonomske dimenzije nezaposlenosti, siromaštva i društvene isključenosti« (MZOŠ, 002-0022469-2462), iz čijih smo sredstava također dobili financijsku pomoć,
- dvojici recenzenata na trudu i komentarima te svima koji su neposredno radili na pripremi Skupa i knjige.

Urednici

Sažeci / Abstracts

Maja Vehovec

PONUDA RADA I IZAZOVI STARENJA RADNE SNAGE – HRVATSKA U EU PERSPEKTIVI

Tema rada su demografske promjene smanjivanja i starenja populacije u EU, što znatno utječe na promjene ponude rada i na ukupni ekonomski rast. Gubitak populacije radne dobi treba se kompenzirati da bi se spriječio budući pad ekonomskog rasta. Fokus istraživanja je na povećanju participacije radne snage pomoću kohorte starijih radnika, jer nije moguće očekivati veću kompenzaciju iz neto migracijskih priljeva. Polazište su projekcije stanovništva te njihovi učinci na promjenu ponude rada, kao i na cjelokupni ekonomski rast. Budući da se od neto migracijskih tokova ne očekuje veći utjecaj u priljevu radne snage, težište analize usmjereno je na mogućnosti povećanja participacije starijih radnika. U prvome dijelu rada polazi se od usporedbe demografskih trendova između dviju grupa zemalja, EU-15 i EU-10, dok se u drugome dijelu uspoređuje Hrvatska s novim zemljama članicama EU-10 te s Bugarskom i Rumunjskom. Demografske promjene u ponudi rada u Hrvatskoj, koje su već započele i za koje se očekuje da će se dugoročno još više produbiti, vrlo su slične demografskim trendovima promjena u novim zemljama članicama EU. Danas tržište rada u Hrvatskoj pokazuje malu stopu aktivnosti i nisku stopu zaposlenosti starijih radnika (55–64 godina), što upućuje na postojanje unutrašnjih skrivenih rezervi pomoću kojih se može povećati participacija radnika. Istraživanje završava diskusijom o hrvatskim perspektivama prilagodbe na izazove starenja radne snage i realnost produljenja radnoga vijeka.

Ključne riječi: smanjivanje i starenje radne snage, strukturne promjene ponude rada, stariji radnici, participacija radnika, EU, Hrvatska.

Maja Vehovec

LABOR SUPPLY AND THE CHALLENGE OF AN AGING WORKFORCE – CROATIA IN EU PERSPECTIVE

This paper is dealing with demographic changes engendered by a declining and aging population in the EU, the resultant contraction in labor supply and the significant impact it will have on the overall economic growth. Shrinking numbers in the working-age population must be compensated for in order to prevent future decline of economic growth. The focus of analyses in this paper is on increasing the labor force through participation of older workers, because it is not realistic to expect significant relief from net migration flows. The first part of the paper starts with a comparison of demographic trends between two groups of countries, EU-15 and EU-10, while in the second part Croatia is compared with new member states of EU-10 plus Bulgaria and Romania. Demographic changes in the labor supply in Croatia, already visible and expected to deepen in the long run, are very similar to demographic trends in new EU member states. Presently the labor market in Croatia is showing a low activity rate as well as low employment rate of older workers (age 55–64). These indicate the existence of hidden internal reservoir from which it is possible to increase the labor force participation rate. The research analysis ends with a discussion of Croatian adjustment perspectives on workforce aging and the looming certainty of a longer working life.

Keywords: workforce decreasing and aging, structural changes in labor supply, older workers, worker participation, EU, Croatia.

Alka Obadić

**TRENDovi I NOVI KONCEPTI POLITIKA
ZAPOŠLJAVANJA U EUROPSKOJ UNIJI I HRVATSKOJ**

Europsko tržište rada prema brojnim pokazateljima zaostaje u dinamici u odnosu na svoja dva najžešća konkurenta (Japan i SAD). Kako bi se ubrzalo smanjivanje toga jaza te povećala konkurentnost europskoga gospodarskog prostora, izrađena je Europska strategija zapošljavanja, s namjerom poticanja pozitivnih trendova koji ponajprije uključuju dinamiziranje pokazatelja na tržištu rada. Nezaposlenošću su posebno zahvaćene žene i invalidi, te mladi. Upravo u okviru Lisabonske strategije pomoć je usmjerena njima. Očito je da je nezaposlenost u EU uglavnom strukturne prirode, što je slučaj i u Hrvatskoj. U radu se analiziraju osnovni trendovi na tržištu rada EU i RH, te stanje u pogledu sustizanja i udovoljavanja Lisabonskim ciljevima u starim i novim članicama EU. Ujedno se upozorava na temeljne učinke Europske strategije zapošljavanja radi smanjivanja udjela strukturne nezaposlenosti. Jedan od osnovnih načina smanjivanja toga udjela je primjena politika zapošljavanja, što se posebno istražuje. Rezultati istraživanja pokazuju kako se u posljednjih dvadesetak godina u starim članicama EU izdaci za politike zapošljavanja pretežito usmjeravaju na obučavanje i usavršavanje u okviru aktivnih mjera, dok su u Hrvatskoj one još uvijek usmjerene na pasivne mjere. Rad odgovara na pitanje kako razvijati novi koncept politika zapošljavanja u okviru uspješnog danskog modela fleksigurnosti.

Ključne riječi: Europska strategija zapošljavanja, politike zapošljavanja, fleksibilizacija radnih odnosa, fleksigurnost.

Alka Obadić

**TRENDS AND NEW CONCEPTS OF EMPLOYMENT
POLICIES IN EUROPEAN COUNTRIES AND CROATIA**

European labor market lags behind the markets of its two greatest competitors (Japan and Unites States) according to numerous labor

market indicators. In order to narrow this gap faster and increase the competitiveness of the European economic area, the European Employment Strategy has been formulated. Its purpose is to stimulate positive trends which primarily include making the labor market indicators more dynamic. Unemployment is mostly spread among vulnerable groups, such as women, disabled persons and young people. Within the framework of the Lisbon Strategy, assistance is directed towards these groups. Unemployment in the EU is mainly of a structural character, which is also true in Croatia. This paper analyzes some basic trends of the EU and Croatian labor markets and the success of old and new EU member states in catching up and attaining the Lisbon goals. At the same time, it also discusses the impact of European Employment Strategy on decreasing the proportion of structural unemployment. One of the essential means of lowering this proportion is the implementation of employment policies, also specifically analyzed in the paper. Results of research show that, in the last twenty years, the funds for employment policies in old EU member states within the framework of active labor market policies have been mainly focused on training and life-long learning. In Croatia they are still directed to passive measures. The paper aims to answer the question of how to develop the concept for a new employment policy within the framework of the successful Danish flexicurity model.

Keywords: European Employment Strategy, employment policies, flexibility of labor conditions, flexicurity.

Valerija Botrić

REGIONALNA DIMENZIJA NEZAPOSLENOSTI U HRVATSKOJ

U radu se analiziraju postojeće regionalne razlike u nezaposlenosti u Hrvatskoj, njihova dinamika tijekom vremena, te se razmatraju mogućnosti njihova smanjivanja u budućnosti. Kako bi se odgovorilo na pitanje koji su potencijalni mehanizmi smanjivanja regionalnih razlika, u empirijskoj se analizi razmatraju odrednice županijskih stopa

nezaposlenosti. S obzirom na ograničenja u dostupnosti raspoloživih izvora podataka u Hrvatskoj, razdoblje analize je relativno kratko i obuhvaća razdoblje 2002–2007. Kratkoća razdoblja utjecala je i na broj odrednica koje se istodobno mogu uključiti u analizu. U ovom su radu odabrane četiri varijable – unutrašnje migracije, odnos potražnje i ponude na lokalnom tržištu rada, udio zaposlenosti u poljoprivredi te udio zaposlenosti u industrijskim djelatnostima u županiji. Provedeni rezultati analize pokazali su da su sve odabrane varijable signifikantne za županijske stope nezaposlenosti, a na temelju uspostavljenih trendova na lokalnim tržištima veća je vjerojatnost da će postojeći mehanizmi voditi daljnjem povećavanju regionalnih razlika, nego konvergenciji.

Ključne riječi: nezaposlenost, regionalne razlike, Hrvatska.

Valerija Botrić

REGIONAL DIMENSION OF UNEMPLOYMENT IN CROATIA

This paper analyzes regional differences in unemployment in Croatia and their dynamics, as well as the possibilities for their convergence. In order to determine potential mechanisms for regional convergence, the empirical analysis is focused on the county unemployment rates. Due to the issue of data (un)availability, the analyzed period is relatively short and covers only years 2002–2007. This has influenced the number of variables that could be simultaneously included in the regression. Four variables were chosen in the empirical section – internal migrations, relationship between demand and supply on the local labor market, share of agricultural employment, and share of industrial employment in the county. The results show that all the selected variables are relevant determinants of the county unemployment rates. Furthermore, judging from the established trends on the local labor markets, the probability that the existing mechanisms will lead to a divergence in unemployment rates is higher than the probability of a more even distribution of unemployment in Croatia.

Keywords: unemployment, regional differences, Croatia.

Branka Galić i Krunoslav Nikodem
NEKI ASPEKTI DISKRIMINACIJE ŽENA PRI
ZAPOŠLJAVANJU U REPUBLICI HRVATSKOJ

Rad se temelji na rezultatima empirijskog istraživanja »Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju« koje je proveo Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske u suradnji s Hrvatskim zavodom za zapošljavanje i autorima članka. Istraživanje je provedeno u listopadu 2007. godine na reprezentativnom uzorku od 1017 nezaposlenih žena. Uzorak je slučajan i stratificiran po regijama, odnosno županijama, konstruiran na temelju baze podataka Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Reprezentativan je za populaciju nezaposlenih žena (ne za cjelokupnu populaciju Republike Hrvatske). Istraživanje je provedeno individualnim anketiranjem u prostorijama Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje. Upitnik je sadržavao pitanja koja obuhvaćaju razne oblike diskriminacije žena pri zapošljavanju (ili na prethodnim poslovima), stavove o rodnim ulogama (primjerice u politici, poslovanju, kućanskim poslovima i društvu općenito), te pitanja o mogućnostima i spremnosti za zapošljavanje, siromaštvu, religioznosti, političkim orijentacijama, opravdanosti davanja mita, osnovnim sociodemografskim karakteristikama ispitanica itd. U ovom radu analizira se dio dobivenih rezultata. U tom smislu polazi se od opće hipoteze da su žene pri traženju zaposlenja u Hrvatskoj u nepovoljnijem položaju od muškaraca, pri čemu poslodavci imaju važnu ulogu u stvaranju i održavanju spolne/rodne segregacije te diskriminacije žena pri zapošljavanju. U zaključku se, na temelju provedene analize, ističe kako su rezultati istraživanja pokazali značajnu prisutnost (eksplicitne ili implicitne) spolne diskriminacije žena prilikom traženja posla u Hrvatskoj, uz istodobno kršenje Zakona o radu i o ravnopravnosti spolova RH.

Ključne riječi: diskriminacija, žene, zapošljavanje, rodna jednakost, politička zastupljenost.

Branka Galić and Krunoslav Nikodem
SOME ASPECTS OF EMPLOYMENT DISCRIMINATION
AGAINST WOMEN IN REPUBLIC OF CROATIA

This paper is based on the results of an empirical survey “Identification of standards for employment discrimination towards women”, which was conducted by the Office for Gender Equality of the Government of the Republic of Croatia, in co-operation with the Croatian Employment Service and the authors of this paper. The survey was carried out in October 2007, on a representative sample of unemployed women in Croatia (N=1017) in the offices of the Croatian Employment Service (individual poll). The sample is random and stratified by region and constructed according to the database of Croatian Employment Service. The questionnaire contained questions about different forms of employment discrimination against women, gender role attitudes (in politics, business, households and society in general), and questions about respondents’ estimate of their own employability and willingness to accept a given job, as well as questions about the financial situation, religious affiliation, political beliefs, acceptability of bribes and some other basic socio-demographic characteristics of respondents. In this paper we analyzed some of the results, starting with a general hypothesis that women seeking employment in Croatia are handicapped compared to men, with employers having an important role in creating and maintaining gender segregation and discrimination against women in employment. Our conclusion emphasizes, among other things, that the survey indicates a significant presence of explicit and implicit gender discrimination in the process of employing women, which is a violation of the Labor and Gender Equality Act of the Republic of Croatia.

Keywords: discrimination, women, employment, gender equality, political representation.

Teo Matković

RAZMJERI, OBLICI I KVALITETA SAMOZAPOSLTENOSTI U HRVATSKOJ

Samozaposlenost je oblik zaposlenosti u kojem radnik nije u zaposleničkom statusu, već zarađuje izravno od profita ostvarenog prodajom roba ili pružanjem usluga – dakle kao »sam svoj gazda«. Taj je oblik zaposlenosti dominirao u 19. stoljeću, da bi kasnije u industrijaliziranim zemljama postojano gubio na opsegu i važnosti. Iako je bilo prisutno i u vrijeme socijalizma, u Hrvatskoj se tranzicijom samozapošljavanju vraća popularnost, trend koji je u sedamdesetim i osamdesetim godinama 20. stoljeća bio prisutan diljem razvijenih zemalja. No između 1996. i 2007. godine na agregiranoj razini dogodilo se vrlo malo promjena u raširenosti samozaposlenosti, koja se kretala između 18,5 i 22,5 posto od ukupne zaposlenosti. Pri tome su se posebno robusnima na promjene pokazali formalni oblici samozaposlenosti (vlasnici poduzeća i obrta), čiji je udio u ukupnoj zaposlenosti bio najstabilniji. Niti jedna institucionalna promjena, rast ili stagnacija BDP-a nisu izravno potaknuli ili suzbili samozaposlenost, iako postoje indicije da je rast nezaposlenosti u kasnim 1990-ima potaknuo rast nepoljoprivredne samozaposlenosti. Prikaz dinamike ulaza i izlaza iz samozaposlenosti kazuje o stabilizaciji samozaposlenosti nakon 2001. godine, otkad sve manje osoba ulazi u taj oblik zaposlenosti, ali ga sve manje i napušta.

Ključne riječi: samozaposlenost, zaposlenost, Hrvatska, tranzicija.

Teo Matković

SCOPE, FORMS AND QUALITY OF SELF-EMPLOYMENT IN CROATIA

Self-employment refers to an employment status where a worker is not an employee, but her remuneration is directly dependent upon the profits derived from the goods and services produced. In other

words, self-employed person is »one's own boss«. Self-employment was a dominant form of employment in the 19th century, but later began declining in scope and importance. Although self-employment was present in Croatia during socialist times, it was only after the beginning of transition that this form of employment fully re-emerged, as it did in many advanced industrial countries during 1970s and 1980s. Despite initial boom, between 1996 and 2007, very little change occurred in prevalence of self-employment at the aggregate level. During this period, self employment varied between 18.5 per cent and 22.5 per cent of total employment. Small business owners and artisans proved to be particularly resilient to change, their share in total employment remaining the most stable. Institutional change, growth or stagnation of GDP did not push the level of self-employment either upwards or downwards, although there are some indications that unemployment growth in late 1990s contributed to the growth of non-agricultural self-employment. The dynamics of entry into and exit from self-employment points to the stabilization of self-employment after 2001. Since then, both the number of those entering into self-employment and those exiting has been steadily decreasing.

Keywords: self-employment, employment, Croatia, transition.

Danijel Nestić

PLAĆE U HRVATSKOJ: TRENDVI, PROBLEMI I OČEKIVANJA

Tema rada su osnovni trendovi u razini i raspodjeli plaća u Hrvatskoj. Govori se i o pitanju određivanja visine minimalne plaće te donosi kratak pregled očekivanih kretanja plaća u sljedećim godinama. Usprkos solidnom realnom rastu plaća nakon 2000, udio plaća u raspodjeli BDP-a je smanjen. Takva tendencija ukazuje da je rad u Hrvatskoj postao relativno manje cijenjen u odnosu na druge faktore proizvodnje, što je tendencija i u mnogim drugim državama. Pokazuje se da je u Hrvatskoj u posljednjih desetak godina došlo do umjerenog rasta nejednakosti u raspodjeli plaća. Smatra se da

će novi sustav minimalnih plaća donijeti dodatne napetosti u radno intenzivnim sektorima. Zaključak je da bi recesija, koja je započela u 2009. godini, mogla donijeti znatne promjene u trendovima kretanja plaća i dovesti do povećanih socijalnih tenzija.

Ključne riječi: udio plaća u BDP-u, raspodjela plaća, minimalna plaća, Hrvatska.

Danijel Nestić

WAGES IN CROATIA: TRENDS, PENDING ISSUES AND EXPECTATIONS

This paper explores the main trends in wage levels and wage distribution in Croatia. It also looks at the mechanism of setting the minimum wage and discusses possible changes in wage dynamics in the coming years. The wage share in the GDP distribution in Croatia has been declining since 2000 despite a solid real wage growth that has occurred. Such tendency of relative depreciation of the value of labor can also be observed in many other countries. Wage inequality in Croatia has been modestly increasing in the last ten years. It can be argued that the new minimum wage system would additionally strain the labor-intensive sectors of the economy. The paper concludes that the 2009 recession might challenge previously established wage trends and bring about increased social tensions.

Keywords: wage share, wage distribution, minimum wage, Croatia.

Branimir Šverko i Zvonimir Galić

KVALITETA RADNOG ŽIVOTA U HRVATSKOJ: SUBJEKTIVNE PROCJENE TIJEKOM POSLJEDNJIH 15 GODINA

Cilj ovog rada bio je istražiti kakva je kvaliteta radnog života u Hrvatskoj tijekom posljednjih petnaest godina. Podaci su dobiveni

višegodišnjim istraživanjem (od 1993. do 2008. godine) na prigodnim uzorcima zaposlenih koji omogućuju kros-sekcijske usporedbe rezultata (N=2990) i dopunjeni su istraživanjem na reprezentativnom uzorku zaposlenih u Hrvatskoj (N=474), provedenim u rujnu 2008. Ispitanici su, na numeričkoj ljestvici od pet stupnjeva, trebali procijeniti u kojoj mjeri su ostvarene sljedeće ključne karakteristike posla: (1) visina plaće koja omogućuje pristojan život, (2) pravednosti plaće prema zaslugama, (3) dobri (fizički) uvjeti rada, (4) sigurnost posla u kojem ne prijete otkaz; (5) sposobno rukovodstvo koje dobro vodi posao i brine se o ljudima, (6) ugodni suradnici koji se potpomažu, (7) mogućnosti napredovanja prema sposobnostima, (8) mogućnosti sudjelovanja u odlučivanju o pitanjima koja se odnose na rad pojedinca te (9) zanimljiv i poticajan posao koji čovjeka veseli. Podaci pokazuju statistički znatan porast percipiranog stupnja ostvarenosti za većinu procijenjenih karakteristika rada. To upućuje na zaključak da je u promatranom razdoblju kvaliteta radnog života u Hrvatskoj bila u porastu. No unatoč tom porastu, prosudbe stupnja ostvarenosti nekih aspekata rada (osobito mogućnosti napredovanja i sudjelovanja u odlučivanju) i nadalje su niske, osobito za niže obrazovane skupine zaposlenih.

Ključne riječi: kvaliteta radnog života, zadovoljstvo poslom, karakteristike posla.

Branimir Šverko and Zvonimir Galić

QUALITY OF WORKING LIFE IN CROATIA:

SUBJECTIVE RATINGS DURING THE LAST 15 YEARS

The purpose of this study was to assess the quality of working life in Croatia during the last fifteen years. The data was collected annually since 1993, in a series of cross-sectional surveys (N= 2990). Additionally, a representative sample of Croatian employees was surveyed in 2008 (N=474). The participants were asked to indicate (on a 5-point rating scale) to what extent they had available in their jobs the following key work qualities: (1) good pay providing for a decent life; (2) fair, merit-based pay; (3) good physical working conditions; (4)

secure job without threat of job loss; (5) good management, capable and considerate towards subordinates; (6) agreeable and supportive co-workers; (7) possibility of promotion according to one's abilities; (8) opportunity for participation in decisions concerning one's job; (9) interesting job that is stimulating and enjoyable. The results revealed an increase in the perceived availability of most of the assessed job aspects, which indicates that the quality of working life has improved during the observed period. However, the perceived availability of certain job aspects (in particular, the possibility of promotion and the participation in decision-making) has remained very low, particularly for less educated employees.

Keywords: quality of working life, job satisfaction, job characteristics.

Nina Pološki Vokić

**UGROŽAVA LI MENADŽMENT LJUDSKIH
POTENCIJALA POLOŽAJ SINDIKATA? – ODNOS
SINDIKATA I MENADŽMENTA LJUDSKIH POTENCIJALA
U ZADOVOLJAVANJU POTREBA ZAPOSLENIKA**

Smanjenje sindikalnog članstva, te kao posljedica toga opadanje utjecaja i moći sindikata, prisutni su zadnjih desetljeća svugdje u svijetu. Kao jedan od značajnih razloga za navedeno ističe se menadžment ljudskih potencijala (MLJP). Teza o supstituciji sindikata MLJP-om te rast prisutnosti i važnosti MLJP-a u Hrvatskoj sredinom prvog desetljeća 21. stoljeća poticaji su za ovaj rad, jer otvaraju pitanje kako se navedeno odražava na položaj sindikata u Hrvatskoj. Odgovor na to pitanje dan je na dvije razine – teorijskoj i empirijskoj. Na teorijskoj razini opisane su sličnosti i razlike između sindikata i MLJP-a u brizi za zaposlenike, opisana je Guestova kategorizacija politika radnih odnosa te je razvijena kategorizacija odnosa sindikata i MLJP-a od četiri stupnja (potpuna strategija MLJP-a, sinergija sindikata i MLJP-a, dualizam sindikata i MLJP-a te dominacija sindikata). Na empirijskoj razini, radi prihvaćanja/odbacivanja hipoteze o supstituciji sindikata

MLJP-om, određivana je povezanost prisutnosti sindikata i kvalitete zadovoljavanja potreba zaposlenika na uzorku 81 velike i srednje velike hrvatske organizacije. Analiza literature potvrdila je prisutnost hipoteze o supstituciji sindikata MLJP-om u teorijskim promišljanjima i zemljama diljem svijeta, dok empirijski rezultati, usprkos tome što nisu statistički značajni, daju naslutiti da je u Hrvatskoj briga za zaposlenike veća u organizacijama koje nemaju sindikate te da sindikate posljedično MLJP može uspješno zamijeniti.

Ključne riječi: sindikat, menadžment ljudskih potencijala (MLJP), odnos sindikata i MLJP-a, Hrvatska.

Nina Pološki Vokić

DOES HUMAN RESOURCES MANAGEMENT ENDANGER UNIONS? – THE RELATIONSHIP BETWEEN UNIONS AND HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN PROVIDING SERVICES TO EMPLOYEES

The decline of union power, as a direct consequence of falling union membership, is the reality of a contemporary business environment in the last few decades. One of the significant reasons for this is said to be human resources management (HRM). The impetus for this paper came from the union substitution thesis, as well from a tremendous growth in the presence and importance of HRM in Croatian organizations at the beginning of the 21st century, as they both bring the future of trade unions in Croatia into question. The answer to this question can be found on two levels – theoretical and empirical. On a theoretical level, the paper describes the similarities and dissimilarities between trade unions and HRM in caring for employee needs, the employment relations policy choices conceptualized by Guest, and develops a four degree categorization of union-HRM relationship (total HRM strategy, union-HRM synergy, union-HRM dualism, and union dominance). On an empirical level, in order to accept or reject the union substitution hypothesis, the paper assesses the relationship between the existence of unions and the quality of employees’

needs fulfillment on sample of 81 medium-sized and large Croatian companies. The literature review confirmed the union substitution hypothesis, while empirical results, although not statistically significant, imply that non-unionized Croatian companies are taking better care of their employees than unionized ones, and that consequently HRM can successfully replace unions.

Keywords: unions, human resources management (HRM), relationship between unions and HRM, Croatia.

Marinko Đ. Učur

UVJETI RADA I SIGURNOSTI ZDRAVLJA RADNIKA

Područja zaštite na radu, zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja na radu bitne su determinante rada općenito, a posebno rada u radnom odnosu. Uvjeti rada u Hrvatskoj (fizičke, ekonomske i pravne naravi) nisu zadovoljavajući. Ozljeđe na radu i profesionalne bolesti se ne smanjuju. Nakon donošenja Zakona o zaštiti na radu (1996), donesen je određeni broj podzakonskih i drugih autonomnih akata, ali je na snazi nekoliko onih starih i dvadesetak godina. Autonomna regulativa je ograničena na nekoliko pitanja i odnosa iz te složene i zahtjevne oblasti. Osposobljavanje u području zaštite na radu ne provodi se sustavno. To se odnosi i na poslodavce i posloprimce. Doneseni su novi propisi o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju na radu. Evidentirane su organizacijske i financijske promjene, ali suštinskih promjena nema. Obveze poslodavca (materijalne, financijske) su veće kada je riječ o sigurnosti i zdravlju pri radu s računalom, pri uporabi radne opreme, na privremenim i pokretnim gradilištima, pri ručnom prenošenju tereta, zaštiti na radu u radnim prostorijama i prostorima, pravima radnika profesionalno izloženih azbestu, o izloženosti buci na radu i dr. Nema sigurne djelatnosti pa zbog toga zaštita zdravlja i zaštita na radu ne mogu biti »dovršen« proces, već stalni aktivni odnos brojnih subjekata. Budućnost zahtijeva bolje uvjete rada i siguran rad te se, i u skladu s europskim stremljenjima, osobit naglasak stavlja na preventivno djelovanje.

Ključne riječi: rad, zdravlje, sigurnost na radu, zaštita na radu, poslodavac, posloprimac.

Marinko Đ. Učur

WORKING CONDITIONS AND HEALTH SAFETY OF WORKERS

The areas of work safety, health protection and health insurance of the employed are, generally, important determinants of labor, and particularly of labor under the labor contract. Working conditions in Croatia (physical, economic and legal) are not satisfactory. The number of work place injuries and profession-related illnesses is not declining. Following the passing of the Law on Work Safety (1996), other regulation and sub-legal acts were also passed, but a number of old ones (even twenty years old) still remain in effect. Autonomous regulation is limited to just a few issues and relationships in this complex and challenging area. Neither employers nor employees receive systematic training in work safety. New regulation was passed on employment health protection and health insurance. Though some financial and organizational changes happened, no substantive change occurred. Material and financial obligations of the employer have become more significant when referring to working on a computer, exposure to workplace noise, using work equipment, work at temporary and mobile construction sites, manual cargo transfers, protection in the workspace, rights of workers exposed to asbestos, and others. Since there are no safe professions, the protection of health and workplace protection can never be a completed process, but has to be a continuous active relationship between many actors. The future demands better working conditions and safety in the workplace, so there is a particular accent on preventive action, in accordance with the European tendencies.

Keywords: work, health, work safety, workplace protection, employer, employee.

Željko Potočnjak i Viktor Gotovac

RAD I PRAVNI OBLICI RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Promatrajući pravne oblike rada u Republici Hrvatskoj, autori u ovom radu nastoje obuhvatiti pojavnosti rada koje postoje u Republici Hrvatskoj te pokušavaju doći do zaključka o smislenosti pravnog uređenja rada. Polazeći od sveobuhvatnog »prava rada«, korpusa pravnih pravila koji u sebi obuhvaća sve pravne oblike rada u radnom odnosu, ali i izvan njega, autori ne diferenciraju elemente različitih pravnih oblika rada u Republici Hrvatskoj, već rad i pravne oblike rada identificiraju kako bi se, s gledišta radnog prava, utvrdila vrijednost njihova pozitivno-pravnog uređenja. Rad stoga nije analiza pojedinačnih različitih pravnih oblika rada, niti se pravni oblici vrijednosno ocjenjuju, nego se analitički pristupa implikacijama postojanja više pravnih oblika rada, posebno s obzirom na rad u radnom odnosu. U tome se dijelu iznose i određene teze u vezi suvremenih pravno-političkih diskusija s obzirom na fleksibilizaciju radnog zakonodavstva i tržišta rada.

Ključne riječi: rad, radni odnos, bitni elementi radnog odnosa, radno pravo, fleksibilizacija.

Željko Potočnjak and Viktor Gotovac

LABOR AND LEGAL FORMS OF LABOR IN THE REPUBLIC OF CROATIA

Presenting the legal forms of labor existing in the Republic of Croatia, the authors are attempting to consider all the present forms of labor in Croatia and trying to come up with conclusions about the purposefulness of legal regulation of labor. Starting from the comprehensive »labor legislation«, corpus of legal norms including all the legal forms of labor, within or without the employment relationship, authors do not differentiate between various elements of legal forms of labor in the Republic of Croatia. Rather, they attempt to identify labor and legal forms of labor in order to determine the value of posi-

tive regulation of legal forms of labor, from the employment legislation perspective. This paper, therefore, is not an analysis of different individual legal forms of labor, nor does it evaluate these legal forms. It does however examine the implications of multiple legal forms of labor, particularly taking into account labor within the framework of the employment relationship. In this section certain theses relating to contemporary legal and political discussions on flexibilization of employment legislation and labor markets are presented.

Key words: labor, employment relationship, essential elements of employment relationship, employment legislation, flexibilization.

Svjetlana Šokčević

MOGUĆNOSTI I IZAZOVI SOCIJALNOG DIJALOGA U HRVATSKOJ

Pri sagledavanju budućnosti individualnih i kolektivnih radnih odnosa u Hrvatskoj treba imati u vidu, među ostalim, europski koncept socijalnog dijaloga. Njegova je uloga naglašena u Ugovoru o osnivanju Europske zajednice, čija se glava »XI. Socijalna politika, izobrazba, stručno osposobljavanje i mladež« realizira kroz taj dijalog. Učinci socijalnog dijaloga u Hrvatskoj, osobito na sektorskoj razini, koji bi po svojoj efikasnosti bili usporedivi s europskim uzorima, gotovo da ne postoje pa negativna ocjena Europske komisije s tim u vezi nije neočekivana. Time u Hrvatskoj postaje upitna sposobnost provedbe europeiziranoga radnog prava, pa su pred socijalnim akterima očito velike promjene: ne samo promjene strategije, strukture i sustava djelovanja te novog načina vodstva, već i promjene načina razmišljanja.

Ključne riječi: partnerstvo, socijalni dijalog, vodstvo, komuniciranje.

Svjetlana Šokčević

POTENTIALS AND CHALLENGES OF SOCIAL DIALOGUE IN CROATIA

When taking stock of the future of individual and collective labor relations in Croatia, one has to bear in mind, among other factors, the European concept of social dialogue. Its role was emphasized in the Treaty on the European Union, where an entire chapter entitled 'XI. Social Policy, Education, Vocational Training and Youth' was to be implemented through social dialogue. The effects of social dialogue, comparable by their impact to those of European models, are almost non-existent in Croatia, especially at the sectoral level, so the fact the European Commission's assessment is negative in this respect comes as no surprise. This raises doubts about whether European labor law can indeed be implemented in Croatia and implies that social dialogue protagonists are about to be faced with profound changes. These changes do not only require the change of strategy, structure and action systems, as well as a new leadership style, but also a change in the existing way of thinking.

Keywords: partnership, social dialogue, leadership, communication.

Jasminka Kulušić

POSLODAVAC I NOVI ZAKON O RADU

U radu se daje prikaz evolucije temeljnoga hrvatskog propisa o radu, njegovih načela i ciljeva: od prijelaza sa statusnog na ugovorni radni odnos i dominacije poduzetnički poticajnog pristupa u 1995, preko fiktivne fleksibilizacije 2003. godine kojom je sustav učinjen rigidnijim, do kontroverzne rigidne fleksibilizacije 2007. godine kojom se vrši potpuno usklađivanje s europskom pravnom stečevinom. Prikazane su okolnosti donošenja novog propisa starog naziva kroz sociološku i ekonomsku dimenziju, te okolnosti europskih integracija. Naglašava se (s iznimkom harmonizacije s *acquisom*) izostanak

definiranja ciljeva najnovije intervencije u radno pravo te zahtjevi poslodavaca – njihovi ciljevi, razlozi i konkretni prijedlozi *de lege ferenda*.

Ključne riječi: radno i relevantno socijalno pravo, poslodavci, fleksibilizacija, fleksigurnost.

Jasminka Kulušić

EMPLOYER AND NEW LABOR ACT

This paper analyzes the evolution of the fundamental Croatian labor regulation, its principles and goals; from the change from administrative to contractual work relationships and the domination of entrepreneurial approach in 1995, through fictitious flexibilization in 2003 which made the system more rigid, to controversial rigid flexibilization in 2007 as a means to harmonize legislation with the *acquis communautaire*. The paper describes the process of passing the new law with the old name, through a sociological and economic prism, as well as the circumstances concerning the European integration process. The emphasis is put on the absence (with the exception of harmonization with the *acquis*) of the defined goals of the newest intervention in labor law, and concerns of the employers – their goals, rationales and proposals *de lege ferenda*.

Key words: labor and relevant social law, employers, flexibilization, flexicurity.

