

## **POGOVOR: RAD U HRVATSKOJ – IZAZOVI I DILEME**

### **1. Pogled unazad**

Tržište, uvjeti, diskursi te politike rada u Hrvatskoj razvijaju se posljednjih desetljeća pod utjecajem dugoročnih demografskih i strukturnih promjena (npr. starenje stanovništva i radnoga kontingenta, deindustrijalizacija i tercijarizacija); pod utjecajem postsocijalističkih reformi, rata i stvaranja nacionalne države u prvome tranzicijskom desetljeću, te demokratske konsolidacije, ekonomskog rasta (upitne održivosti te prekinutog recesijom 2009), regionalne stabilizacije i procesa pridruživanja EU – u drugome tranzicijskom desetljeću.

Istovremenost raspada jugoslavenske federacije, rata i stvaranja te konsolidiranja nove države, s jedne strane, te provođenja dubokih tranzicijskih reformi (napose privatizacija i liberalizacija), s druge strane, bitno su odredili i političku i moralnu ekonomiju hrvatske tranzicije 1990-ih te bili izvorom »staza ovisnosti« i do danas. (Vidi Franičević 2002 i Franičević i Bićanić 2007.) Godine 1990-e donijele su dramatične procese na tržištima rada, a radnike izložile izrazitoj pluralizaciji uvjeta rada: cvatu neformalni i ilegalni rad (Crnković-Pozaić 2002); snažno raste samozapošljavanje (o kojem Matković govori u ovoj knjizi), ali i zapošljavanje u novim privatnim poduzećima (od sasvim malih do složenih korporacija s razvijenim upravljanjem ljudskim resursima, o čemu Pološki Vokić piše u ovoj knjizi); dolazi do izrazite diversifikacije uvjeta rada u poduzećima, u čemu su sam model i daljnji tok privatizacije imali važnu ulogu (npr.

vanjska prema menadžerskoj, inozemne direktne investicije), ali i u javnom sektoru; dolazi i do deaktivacije znatnog dijela radne snage padanjem u dugotrajnu nezaposlenost te izlaskom iz radne snage (o tome Vehovec u ovoj knjizi).

1990-e su donijele i nove aktere, ali i nove institucije. Pluralizaciju poslodavačke i poduzetničke scene prati pluralizacija sindikata; ipak, raste udio zaposlenih koji nisu sindikalizirani i ne uživaju zaštitu sindikata – iako je sindikalizirano ispod 40 posto ukupnog broja zaposlenih, sindikati su ostali relativno snažnim akterom odnosa i politika rada. 1990-e su donijele i izrazite pritiske na državu koja na njih odgovara kombinacijom liberalističkih i populističko-paternalističkih politika, koje će (i Zakonom o radu) konsolidirati trendove prema segmentaciji tržišta i uvjeta rada (Račić i dr. 2005, Crnković-Pozaić 2007, Šošić 2007, Franičević 2007c). Usporedo s demokratskom konsolidacijom, politike rada su sve više i pod utjecajem civilnoga društva i njegovih udruga koje propituju različite aspekte rada – od sigurnosti i zdravlja (azbest npr.) do »mobinga« i diskriminacije – dovodeći tako sve više u pitanje i tradicionalni model tripartizma u kojem brojni legitimni interesi u vezi s radom ne mogu biti adekvatno predstavljeni ni obranjeni.

Unatoč dramatičnom rastu broja novoosnovanih malih poduzeća, pokazalo se da malo i srednje poduzetništvo, odnosno samozaposlenost, ma koliko bili značajnim izvorom novog zapošljavanja i stabilnosti postojećeg (Matković ovdje), nisu u stanju kompenzirati gubitak zaposlenosti u privatiziranom sektoru; u pozadini su i brojni poduzetnički deficiti (više u Franičević 2005). Dok je nezaposlenost vrhunac doživjela početkom 2000-ih te potom padala (da bi 2008. dosegla najnižu točku nakon koje će na recesijskom valu ponovno početi rasti), zaposlenost ostaje niskom, a sve dominantniji postaju strukturni aspekti nezaposlenosti (npr. Obadić 2006, Botrić 2007. te Vehovec, Obadić i Botrić u ovoj knjizi). Niski kapacitet stvaranja novih poslova i radnih mjesta prepoznaje se kao velik problem hrvatske ekonomije i tržišta rada u drugome tranzicijskom desetljeću (vidi World Bank 2003, Rutkowski and Scarpetta 2005, Crnković–Pozaić 2005. i 2007). Upravo će to pitanja fleksibilnosti tržišta rada, kompetitivnosti radne

snage te prepreka poduzetništvu staviti u žarište interesa, osobito u kontekstu sve snažnijih europeizacijskih i globalizacijskih pritisaka kojima su poduzeća i čitavi sektori sve izloženi.

S druge strane, u sve zaoštrenijem obliku postavljaju se pitanja sigurnosti zaposlenja i rada, rizika siromaštva i isključenosti, marginalizacije i segmentacije tržišta rada i uvjeta rada koji za mnoge znače nemogućnost »doličnog« (*decent work*) rada. (Ghai 2006, Franičević 2008) Dodatni, ali trajni izvor pritisaka na poduzetnike i zaposlene čini visok udio neaktivnog stanovništva, po svemu dugoročan, što u središte postavlja pitanje dugoročne održivosti postojećih sustava socijalne sigurnosti te njima uspostavljenih prava – i efikasnost i pravednost su u pitanju. (Vidi Franičević 2008, WB 2007, Puljiz 2007.) Velik broj zaposlenika umirovljen je, tako da je broj umirovljenika između 1990. i 1996. godine porastao za više od 230 000, da bi stopa broja osiguranika u odnosu na umirovljenike pala sa 3,68 god.1985. na 1,81 god. 1995. te 1,36 god. 2000. i 1,40 god. 2006. (HZMO). Niska stopa zaposlenosti, uz visoku stopu neaktivnosti te visoku nezaposlenost mladih (vidi i Mudrić 2006) i rastući udio dugotrajno nezaposlenih, izvor su kratkoročnih ali i dugoročnih izazova, naglašenih nepovoljnim demografskim kretanjima (o čemu piše Vehovec).

Prvo desetljeće 2000-ih donijet će ekonomsku i političku konsolidaciju te sve izrazitiju prisutnost europeizacijskih trendova i pritisaka u kontekstu hrvatskog pridruživanja EU, s izrazitim implikacijama na regulacije tržišta i uvjeta rada. Nije riječ samo o usvajanju europske pravne stečevine (ali i niza ILO konvencija, o čemu piše i Učur te Šokčević i Kulušić) već i *policy* diskursa. U tom kontekstu osobito je važan razvoj, ma kako manjkav, institucija i procesa socijalnog dijaloga i partnerstva kao legitimnih platformi sukobljavanja i usklađivanja interesa. S jedne strane, to će voditi sve izrazitijoj (nominalnoj) *europskoj »normalizaciji«*, što će zaoštriti pitanje brojnih institucionalnih deficita (od korupcije do niske provedivosti zakona), ali i upitnih administrativnih i upravljačkih kapaciteta politike. S druge strane, opstaju brojne i bolne *tvrde realnosti*. Rizici tržišta rada, s marketizacijom ekonomije i društva, bivaju generalno sve izrazitiji, a mogućnosti »osiguranja« putem države sve upitnije. Neke skupine po-

kazuju se osobito ranjivima te su izložene diskriminaciji (o kojoj pišu Galić i Nikodem u ovoj knjizi), siromaštvu i društvenoj isključenosti. U pitanju su mladi, dugotrajno nezaposleni, stari a nisko plaćeni, žene, različite manjinske grupe ili pak čitave regije osobito pogođene ratom i deindustrijalizacijom. Mnogi su izloženi nepovoljnim uvjetima rada – od radnog vremena do zaštite na radu (o čemu više Učur u knjizi), dok je vjerodostojnost zaštite prava zaposlenih – niska. (O različitim aspektima ranjivosti i rizika vidi UNDP 2006a i b, UNDP 2007, Franičević 2007a i b i 2008, Šverko i dr. 2005.)

Ako su pitanja sigurnosti rada i zaposlenih, dostojanstva rada, s jedne, a fleksibilnosti tržišta rada i konkurentnosti poduzeća i zaposlenih, s druge strane, bitno obilježila političku ekonomiju rada u Hrvatskoj – te aktere politike rada suočila s brojnim izazovima i dilemama, krizom obilježen kraj tekućega desetljeća te izazove i dileme samo zaoštava. Globalizacija financijske i ekonomske krize do kraja je razgolitila neodrživost političko-ekonomskog modela koji dominira u Hrvatskoj. Paternalistička dominacija države nad poslodavcima i zaposlenima (sindikatom), zbog rastuće fiskalne krize, postaje upitnom. Bitno je smanjena vjerodostojnost državnog obvezivanja: i zaposlenima, i poduzetnicima, i umirovljenicima, i regijama, i veteranima, i roditeljima, seljacima i đacima... Otuda se transformacija ekonomije u izvozno kompetitivnu, transformacija društva iz pasivno-potrošačkog u aktivno-proizvođačko, iz paternalizmom dominantnog u poduzetništvom vođenog, čini neophodnom ako će se Hrvatska održati na stazi rasta i realne ekonomske i socijalne europske konvergencije. To iziskuje duboke i trajne reforme, ali i suočavanje s tegobnom »moralnom ekonomijom« hrvatske tranzicije u kojoj »pobjednici« (pa i kriminalne reputacije) kao da su »uzeli sve« (da parafraziramo sintagmu »društva pobjednika«, Franka i Cooka 1995), a ne snose gotovo ništa. Ovo osobito u godinama smanjenih očekivanja, koje su pred nama, kada kompenzacija gubitnika gubi na vjerodostojnosti, ali dobiva na aktualnosti te postaje izvorom brojnih mogućih konflikata oko raspodjele tereta krize i nužnih reformi.

Ta i takva transformacija, međutim, iznimno je složena i »teška«, te aktere tržišta i procesa rada suočava s važnim izazovima i dilemama

(prepoznatima i u priložima u ovoj knjizi). U nastavku će se posebno razmotriti tri pitanja: (1.) pitanje *konkurentnosti* koje vodi ključnim izazovima produktivnosti i »fleksigurnosti«; (2.) pitanje *ranjivosti* – grupa, sektora, regija i s tim vezani izazovi politikama kojima je to u središtu interesa; (3.) pitanje normativnih i *institucionalnih manjkova* te manjkova sposobnosti reformiranja i vođenja politika.

## 2. Izazovi produktivnosti i fleksibilnosti

I u ovoj knjizi je na više mjesta istaknuto (npr. Vehovec) kako je ponajviše zabrinjavajući aspekt hrvatskog tržišta rada *niska stopa aktivnosti i zaposlenosti*. Povezana s nepovoljnim demografskim trendovima (Gelo i dr. 2005), izraženima starenjem stanovništva, smanjenjem radnoga kontingenta – što vodi daljnjem porastu stope (o zaposlenima) ovisnog stanovništva – izvor je ne samo kratkoročnih već i dugoročnih pritisaka i izazova. O odgovorima na njih bitno će ovisiti radni i socijalni uvjeti zaposlenih, ali i čitavog stanovništva, kroz duže razdoblje.

Dugoročno, *ključni je izazov povećati produktivnost zaposlenih*, ali i aktivnost stanovništva (o tome i Vehovec u knjizi) – samo to može omogućiti porast osobnog i društvenog blagostanja, ali i realnih plaća (o čemu više Nestić) te umanjiti rizike održivosti sustava socijalne sigurnosti i socijalnih prava te još više smanjiti »jaz postignuća« između stvarnog i željenog (Maslić Seršić i dr. 2000 i 2005, Šverko i Galić ovdje). No, odgovori na neposredne izazove i pritiske (njihova primjerenost i koherentnost) odlučujuće će utjecati na dugoročnu stazu kojom će se kretati ekonomija i društvo. *U uvjetima recesije*, naime, pritisci na sve aktere tržišta rada rastu, često i do dramatičnih proporcija – u ambijentu krize i pitanja fleksibilnosti plaća i zaposlenja i pitanja njihove sigurnosti postaju nužno ne samo dominantnima, već i urgentnima te izvorom osporavanja postojećih sporazuma i ugovora ali i nužnosti dijaloga i sporazumijevanja (npr. o plaćama, Nestić u knjizi). Nije slučajno što su se pitanja fleksibilnosti i sigurnosti, pitanja konkurentnosti gospodarstva i njegovih aktera našla u središtu interesa i poslodavaca i sindikata, i eksperata i Vlade; ali i sporova

među socijalnim partnerima. (Posebice u kontekstu promjena Zakona o radu, o čemu više govori Kulušić u ovoj knjizi, te Crnković-Pozaić 2005. i 2007, Franičević 2007.)

*Hrvatska poduzeća nedovoljno su produktivna i inovativna*, kao što je i njihova konkurentnost komparativno niska – o tome svjedoči i izvozni neuspjeh hrvatskoga gospodarstva. Dok su mogućnosti snižavanja plaća ograničene i opterećene konfrontacijama, konkurentnost i upošljivost radnika uvelike je kompromitirana slabostima obrazovnog sustava. Ali one su kompromitirane i propustima upravljanja u poduzećima – da razviju sustave koji zaposlene potiču na participaciju, na povećanje znanja i umijeća te stjecanje novih, koji su uključujući i koji nagrađuju učinak (o tome više i Šverko i Galić u knjizi). U svim tim dimenzijama, čini se, hrvatska poduzeća, uz iznimke, zaostaju. To pokazuju i podaci četvrtog europskog istraživanja uvjeta rada u Europi kojim je, prvi put, obuhvaćena i Hrvatska (EWCS iz 2007): oni upućuju na dominaciju »pasivne organizacije«, nisku razinu korištenja radnog resursa, nisku autonomiju zaposlenih te nisku razinu participacije (vidi ECWS 2007, više u Franičević 2008). Uz iznimke, značajni su deficiti u upravljanju ljudskim resursima (vidi Pološki Vokić i Vidović 2007a i 2007b). Sustavi upravljanja, napredovanja i plaća često ne potiču i ne nagrađuju uspješnost i kompetitivnost zaposlenih. Niska je razina usavršavanja u poduzećima (tipično orijentirana samo na menadžerske pozicije, vidi Pološki Vokić i Frajlić 2004); niska je razina participacije i partnerstva na radnom mjestu (rotacija poslova, TQM, timski rad, krugovi kvalitete i sl.). Prekovremeni rad često je supstitut poticajnoj organizaciji rada koja vodi visokom učinku (vidi analize slučajeva u Franičević 2007a i 2007b). Dok je javni sektor veliki poslodavac, značajni su deficiti u organizaciji i nagrađivanju rada koji vodi visokom učinku, ali i smanjenju fiskalnog opterećenja koje donosi velika ali neučinkovita država (vidi i Nestić u ovoj knjizi).

*Kada je riječ o radnicima, o zaposlenima*, ali i onima koji će tek doći na tržište rada, važno je uočiti da se kompetitivnost ne odnosi samo na kvantitetu i kvalitetu ljudskog kapitala kojim pojedinci raspoložu, već i na socio-kulturne i psihološke predispozicije – osobne i kolektivne – za kompetitivno ponašanje; ali i na »kontekst« (društva

i samih poduzeća i drugih organizacija) u kojem se te osobine »vrednuju« – kao poželjne, kao isplative, kao moralne. Nasuprot široko njegovanom stereotipu o ljudima kao najvećemu hrvatskom bogatstvu, su pitanja problematične usmjerenosti, nedovoljnog obuhvata i niske efikasnosti obrazovnih sustava (vidi Bejaković i Lowther 2004, Babić i dr. 2007), ali i visoka razina oportunitizma i tolerancije prema korupciji i neproduktivnom poduzetništvu (Baumol 1990) pa i kriminalnog tipa. (O oportunitizmu više Štulhofer 2000.) Nasuprot očekivanim vrijednostima osobne poduzetnosti, samoodgovornosti i spremnosti preuzimanja rizika, dominiraju paternalistička očekivanja (prema državi, prema sindikatu, ali i obitelji) te niska mobilnost, profesionalna i prostorna (vidi Botrić 2007. i u knjizi). Iako istraživanja (Šošić 2004, Nestić 2007) upozoravaju na premiju koju donosi obrazovanje, upozoravajuća su niska ulaganja i participacija u cjeloživotnom učenju (što pokazuju Ankete o radnoj snazi, vidi Franičević 2008).

Upravo su slabosti obrazovnog sustava tijesno povezane s kritičnim strukturnim problemima tržišta rada – strukturnom nezaposlenošću i nepodudaranjem traženih i nuđenih znanja i umijeća (vidi Obadić 2007). U studiji Svjetske banke ističe se kako je u uvjetima »visoke i rastuće stope ovisnosti, glavni izazov sektoru obrazovanja proizvesti kompetitivnu radnu snagu« te poboljšati sposobnosti radne snage tako da ona »može značajno povećati produktivnost i konkurirati i u evropskoj i u globalnoj ekonomiji. A to će iziskivati veću podudarnost između umijeća koja proizvodi sustav obrazovanja i onih koja traži tržište« (World Bank 2007 b, 6). Međutim, da bi se to postiglo, nužna je sukladnost između poticaja za učenje i stjecanje novih znanja i umijeća te za produktivniji rad, s jedne, i poticaja ka poduzetničkoj inicijativi i ponašanju koji se oslanjaju upravo na te činioce, s druge strane. Naime, dokle god u hrvatskome društvu postoje brojni poticaji i širok prostor za korupciju, traganje za rentama itd. te brojne prepreke poduzetništvu (Franičević 2005), gornju sukladnost teško je ostvariti, kao što je teško uskladiti zahtjeve poduzetničkog rasta s legitimnim zahtjevima i očekivanjima »doličnog rada«.

Usmjeravanje na produktivnost kao temeljni put prema konkurentnosti neminovno na društvenoj razini proizvodi konflikte, ali

nalaže i kompromise među akterima kada je riječ o alokaciji između sadašnje i buduće potrošnje, između realnih nadnica i profita, između javnog i privatnog sektora itd. Utoliko, pitanje društvenog dijaloga, sposobnosti razrješavanja inherentnih konflikata postaje središnjim pitanjem budućnosti odnosa rada i kapitala u Hrvatskoj. Stavljanje produktivnosti u središte nastojanja poduzeća prema konkurentnosti i rastu iziskuje i odgovarajuće sustave upravljanja, ali i sporazumijevanja sa zaposlenima (o ulozi menadžmenta ljudskih potencijala piše Pološki Vokić). Međutim, nema nikakve garancije da će akteri u tome biti uspješni – inferiorne ravnoteže kao i inferiorne staze rasta, i u dužem razdoblju, su moguće. Na oprez, naime, upućuje i niska razina, ali i sposobnost poslodavaca i zaposlenih (sindikata) da socijalno partnerstvo grade oko ključnih ciljeva konkurentnosti, održivosti i prosperiteta poduzeća i drugih organizacija, s jedne, te društvene pravde, s druge strane (o čemu više i u Šokčević).

## 2. 1. Dilema fleksigurnosti

*Fleksibilizacija tržišta rada, uz značajnu uskratu paternalizma i osiguranja od inherentnih rizika tržišta, nesumnjivo stvara ambijent koji »tjera« na konkurentnost zaposlenih. Osigurava li, međutim, puko jačanje »darwinističkog« ambijenta i tranziciju ka dugoročno i globalno kompetitivnim poduzećima i nacionalnoj ekonomiji? Sumnjam, osobito ukoliko izostaju faktori koji *potiču* na kompetitivnost, jer ju nagrađuju i na razini poduzeća ali i na razini društva. Kompetitivnost radnika nije garancija ekonomske uspješnosti društva i poduzeća. U kojoj mjeri će to ona doista biti, ovisi i o ponašanju poduzeća, njihovim upravljačkim i poduzetničkim strategijama; o uvjetima rada i zadovoljstvu zaposlenih (o kojem više Šverko i Galić); o institucionalnom i *policy* okviru – što društvo nagrađuje: znanje i poduzetnost ili »snalaženje«, »traganje za rentama«, marljivo učenje ili »veze«. U diskursu konkurentnosti važni su dakle i »push« i »pull« faktori.*

Tranzicija u kompetitivnu i funkcionalno fleksibilnu radnu snagu je kompleksna te je za sve sudionike upravljački teža i zahtjevnija negoli je postizanje dogovora o pitanjima kao što su kretanja nadnica



s obzirom na cijene i produktivnost ili povećanje sigurnosti za atipične oblike rada koji su obično u središtu konflikata sindikata i poslodavaca. I oni koji govore o »deficitu« fleksibilnosti, te o »rigidnosti« hrvatskog tržišta rada i radnog zakonodavstva (poput Obadić i Kulušić u knjizi), ali i oni koji upućuju na značajne »deficite« sigurnosti radnika i izloženost brojnim ranjivostima i nepovoljnim uvjetima rada (poput Učura u knjizi) u pravu su kada ističu različite »slabosti« tržišta rada i njegove regulacije. Da li su u pravu i oni koji odnos fleksibilnosti i sigurnosti vide kao svojevrsnu (antagonističku, po prirodi stvari) »razmjenu«, ili je ipak, u specifičnome hrvatskom kontekstu moguće govoriti ne samo o komplementarnosti već i svojevrsnoj aditivnosti – kakva se naslućuje iz niza prezentacija danskog »zlatnog trokuta«, odnosno modela »fleksisigurnosti« (vidi Madsen 2005 i 2006, Wilthagen 2004, EC 2006), uz koji optimistička očekivanja u ovoj knjizi vezuju Obadić, ali i Kulušić, a u kojem kontekstu problematiku pravnog uređenja rada u radnom odnosu razmatraju Potočnjak i Gotovac?

Nesumnjivo je da *fleksibilizacija rada i radnog zakonodavstva za koju se zalažu poslodavci* (Kulušić u knjizi) vodi većoj kompetitivnosti (»gura« prema njoj) – pitanje je da li i na razini koja osigurava dugoročnu kompetitivnost poduzeća i ekonomije? Na oprez upućuju i dosadašnji trendovi u kojima dominira fleksibilizacija na margini, kroz procvat zapošljavanja na određeno vrijeme i drugih atipičnih oblika rada (vidi Franičević 2007 c i 2008, Crnković-Pozaić 2005. i 2007). To rezultira dualizacijom (s izrazitim posljedicama i na kretanje zaposlenosti i plaća na koje upozorava i Nestić ovdje), segmentacijom, pa i marginalizacijom, ali i ambijentom u kojem je rastući udio zaposlenih suočen sa sve većom neizvjesnošću da će njihova ulaganja u specifična znanja i umijeća biti isplativa. Je li odgovor u daljnjoj redukciji stupnja zakonske zaštite zaposlenih (kako to hoće poslodavci ali i brojni eksperti, npr. Rutkowski i Scarpetta 2005) te socijalizaciji tih rizika? Ili pak u drugačijem pravnom promišljanju samoga rada i radnog odnosa, na što upućuju Potočnjak i Gotovac kada govore o zamkama rigidnog reguliranja (u knjizi)?

Nasuprot tome su *sindikalni zahtjevi za povećanim garancijama sigurnosti zaposlenja i plaća*, što, tvrdi se (ne uvijek bez razloga),

može biti preprekom poduzetništvu i kompetitivnosti aktera. Ako je *flexicurity* mogući odgovor, kako do njega doći uz tipične slabosti aktera i partnerstva među njima? (Vidi Šokčević u knjizi.) Konačno, u darwinističkom ambijentu kojeg se počesto priziva kao ultimativno rješenje za tipične rigidnosti i s njima vezane neefikasnosti, poticaji za ulaganja zaposlenih u specifična znanja (niske vrijednosti alternativnih upotreba) osobito su niski – stanovitu razinu sigurnosti moraju nuditi i sama poduzeća žele li pristup takvim znanjima. Upravo to upućuje i na nužnu komplementarnost politika fleksibilnosti i politika sigurnosti, čineći ih jedinstvenim problemskim područjem pregovaranja i partnerstva poslodavaca i zaposlenih / sindikata, a ne samo područjem normativnog reguliranja i paternalističkog garantiranja *quid-pro-quo*. Otuda i slabosti bilateralnog sporazumijevanja (na razini poduzeća i grana, o kojima govori i Šokčević, vidi i Rebac 2006, OSP 2006) nužno dolaze u središte svake ozbiljne rasprave o »fleksigurnosti«.

S druge strane, analize upućuju na to da sustavi socijalne skrbi nude nedovoljno sigurnosti, ali previše pasivnosti. Kao ključna slabost pojavljuje se *nepovezanost politika rada s politikama socijalne sigurnosti*. Istraživanja ukazuju na problematično usmjeravanje, nedovoljnu pokrivenost, neadekvatnost te paralelizam kao ključne slabosti (World Bank 2007a, Babić 2007, vidi šire i u Franičević 2008, 89–114). Ova povezanost u temelju je koncepta fleksigurnosti i s njime povezanih politika na tržištima rada (vidi EC 2006, Madsen 2006, Obadić u knjizi). Tako, naknade nezaposlenima nisu samo sredstvo dohodovne podrške, već i ponovnog zapošljavanja – što, nažalost, u Hrvatskoj nije slučaj – i stopa pokrivenosti i stopa zamjene odviše su niske. To mnoge tjera prema neformalnom radu, dok su sposobnosti za privatna rješenja financiranja stjecanja novih umijeća tipično – odviše niske. Nužnom se pokazuje, otuda, integracija programa socijalne skrbi i programa zapošljavanja, dakle uvođenje učinkovitih aktivnih politika na tržištu rada (WB 2007a, 51; što se osobito naglašava i u Obadić). Osobito u kontekstu recesije, i snažnih fiskalnih rizika i ograničenja, pažljivo fokusiranje fiskalnih poticaja na siromašne i socijalno ranjive slojeve stanovništva, što uključuje i porast naknada za nezaposlene, pokazuje se neminovnim, ali i poticajnim. (Mihaljek 2009)

Na oprez u očekivanjima, s obzirom na već poduzete aktivnosti u razvoju politika u skladu s europeizacijskim procesima i *policy* diskursom EU, međutim, upućuju i visoki troškovi politika (aktivnih, pasivnih, obrazovnih) nužnih da se postignu komplementarnosti tipične za »zlatni trokut« danskog sustava. U kontekstu »fiskalne krize države«, s jedne, te visokih paternalističkih očekivanja brojnih aktera, s druge strane, ozbiljan napredak teško je očekivati. (Vidi i Franičević 2007b.) Tim više što se čini da socijalni partneri, ma koliko deklarativno prihvaćali europski diskurs fleksibilnosti i sigurnosti, teško dolaze do zajedničke platforme; otuda su pritisci na paternalističko reguliranje tržišta rada još uvijek preveliki. K tome, zaoštavanje krize i sve veća nužnost *ad hoc* kriznog (mikro)menadžmenta, koji može voditi identifikaciji zajedničkih interesa prema državi (npr. subvencionirano skraćenje radnog tjedna), fokusira pažnju aktera na kratkoročne i najurgentnije probleme. No, jedno je sigurno – pritisci na daljnje reforme tržišta rada bit će sve izrazitiji. Naći pravno-regulatorne odgovore na potrebe fleksibilizacije rada i radnog odnosa, a pritom sačuvati radu njegovo dostojanstvo i zadovoljstvo, golem je izazov (o kojemu pišu Potočnjak i Gotovac, ali i Kulušić te Šokčević u ovoj knjizi), osobito u kontekstu krizom generirane urgentnosti u kojoj kvalitativni aspekti rada mogu lako biti žrtvovani (Šverko i Galić ovdje).

### 3. Izazovi ranjivosti

Brojna istraživanja, kao i neki radovi u ovom zborniku (npr. Galić i Nikodem o diskriminaciji žena, Vehovec o starijim radnicima, Obadić o mladima, Šverko i Galić o slabije obrazovanim, Nestić o plaćama različitih grupa) upućuju na to da su *pojedine grupe u društvu osobito ranjive i kada su u pitanju njihove šanse na tržištu rada (manja im je upošljivost, a veći rizik nezaposlenosti) i kada su u pitanju uvjeti rada* (kako s obzirom na plaću, tako i s obzirom na inferiorne uvjete zapošljavanja – povremeno, na crno, kao i na izloženost lošijim uvjetima radnog vremena i/ili sigurnosti na radu). O tome govore

i studije UNDP-a (2006a i b, 2007). Štoviše, mnogi su izloženi višestrukim izvorima ranjivosti, što ih dovodi u posebno rizičan položaj (Dearcon 2005) – diskriminacije, socijalne isključenosti i siromaštva, ali i suočava sa značajnim zdravstvenim rizicima, često s izrazitim međugeneracijskim implikacijama. Istraživanja, ekonomska i sociološka, ukazuju na tri osobito ranjive skupine: mladi s neadekvatnim obrazovanjem / umijećima za kojima ne postoji potražnja; dugotrajno nezaposleni s vremenom sve manje upošljivi, te stariji zaposleni a nisko plaćeni, kao i brojni bivši zaposleni a danas umirovljeni (više u Franičević 2007a).

Naravno, postsocijalističke reforme su, donijevši i povećani rivalitet i osporivost na tržištima, značajno povećale i generalizirale rizike tržišta rada i ranjivost zaposlenih u cjelini. Međutim, znatne su razlike između sektora i pojedinih grana te poduzeća različitih oblika i veličina (i strukturalne i regulatorne), kao što su vrlo različite mogućnosti i sposobnosti pojedinih grupa zaposlenih da se »osiguraju« od imanentnih rizika – bilo kroz kolektivnu akciju i/ili ugovore, bilo kroz osiguranje u slučaju nastupa rizičnog događaja. Tako su u vrlo različitom položaju zaposleni na neodređeno vrijeme, od onih na margini (makar radili i u istom poduzeću) što su zaposleni na određeno radno vrijeme ili na crno. U različitom su položaju zaposleni u poduzećima s razvijenim, uključujućim, upravljanjem ljudskim resursima (vidi Pološki Vokić ovdje) od onih izloženih samovolji i hirovitosti nadređenih; u različitom su položaju zaposleni u sindikaliziranim poduzećima / sektorima te zaštićeni kolektivnim sporazumima od onih (brojnih) koji to nisu.

*Ipak, nezaposleni su najranjivija grupa, oni s umirovljenicima dijele visok rizik siromaštva – biti zaposlen u Hrvatskoj, podaci pokazuju, najbolja je policia osiguranja od rizika siromaštva. (DZS 2006). To se osobito odnosi na dugotrajno nezaposlene čiji se udio u ukupnoj nezaposlenosti donedavno povećavao, da bi krajem 2007. dosegnuo 58.6 posto (podaci HZZ-a). Tek će aktualna recesija taj trend prekinuti. (Da li armiji dugotrajno nezaposlenih regrutirati i brojna buduća »pojačanja«?) Izlaz iz tog stanja osobito je neizvjestan za slabije obrazovane (koji čine oko 2/3 ukupne grupe) te za starije – za*

mnoge je to put prema siromaštvu i društvenoj isključenosti (Šverko 2005, UNDP 2006a i b).

*Mnogi su izloženi višestrukim ranjivostima:* npr. mladi s inferiornim obrazovanjem izloženi su riziku visoke nezaposlenosti, nestandardne zaposlenosti, ali i niskih plaća. (Vidi Mudrić 2006. te Obadić u knjizi.) Otuda se reforme obrazovnog sustava i njihova komplementarnost s dinamikom ekonomskih promjena čine nužnima. Žene nisu jedina grupa koja je izložena diskriminatornom tretmanu na tržištu rada (Galić i Nikodem u knjizi; Nestić o plaćama žena), već često i inferiornim uvjetima rada kada je riječ o radnom vremenu, usklađivanju obiteljskog i radnog života itd. (više u Franičević 2008). Diskriminatorni tretman je svakidašnjica i nekih etničkih skupina, ali i skupina ljudi s posebnim potrebama – ali i izvor značajnih izazova politici. Mnogi primaju niske plaće (udio onih koji primaju plaću nižu od 2/3 posto prosječne plaće je iznad 20 posto ukupno zaposlenih; Nestić u ovoj knjizi) – to stvara i neposredne ali i dugoročne izazove (zbog perspektive niskih mirovina koje ne mogu osigurati dostojan život nakon umirovljenja, ali ni privatna rješenja za zdravstvenu skrb i ulaganja u obrazovanje, vlastito i djece – prije umirovljenja).

*Dok aktualna kriza i porast nezaposlenosti stvaraju nove pritiske na javne rashode i sustav socijalne skrbi, dotle je neizvjesnost u njihovu sposobnost da tim legitimnim pritiscima odgovore sve upitnija.* Samo trajni rast, temeljen na porastu produktivnosti, može vjerodostojno osigurati ranjive grupe (kao i armiju umirovljenika, sadašnjih i budućih) od (možda i dramatičnog) pogoršanja ionako nezavidnog položaja. Izazov je to i za političku i za moralnu ekonomiju hrvatskoga društva, izazov njegovoj sposobnosti, do sada izrazito manjkavoj (vidi i Franičević 2002), da generira konsenzus oko ključnih pitanja proizvodnje i raspodjele u društvu. I dugoročno, i u uvjetima recesijskih konvulzija, naći komplementarna i održiva rješenja pitanjima i produktivnosti i solidarnosti (uključivši i nezavidan položaj nekih manjinskih skupina) veliki je test pred kojim se nalaze i socijalni partneri, ali i šire – društvo i politika u cjelini. Utoliko više što vjerodostojnost tipičnih paternalističkih rješenja, kojima se većina aktera u nevolji utječe – postaje sve manjom. Ne samo zbog nužnosti

reduciranja hipertrofirane države, već i zbog efekata europeizacijskih i globalizacijskih.

### *3. 1. Ranjivi sektori, ranjive regije*

U brojnim analizama hrvatskoga tržišta rada položaj dobro zaštićene (sindikalnim zastupanjem, kolektivnim ugovorima itd.) »jezgre« (dominantno zaposlene u velikim poduzećima i javnom sektoru, uživajući rad na neodređeno vrijeme, kolektivne ugovore i razna ugrađena prava; dijelom i pod utjecajem proaktivnog upravljanja ljudskim resursima, o kojem više u Pološki Vokić), često se uzima kao trajna odlika dualiziranog tržišta rada, pri čemu su na margini oni brojni zaposlenici koji takvu zaštitu ne uživaju i koji snose najveći teret prilagođavanja ciklusima. Koliko god to uvjerljivo opisuje stanje posljednjih godina i pažnju fokusira na implicirane rigidnosti i neefikasnosti tržišta rada (npr. u Rutkowski i Scarpetta 2005, Crnković 2007), dinamika »ranjivosti« mnogo je složenija: i položaj »jezgre« može biti doveden u pitanje kao posljedica nedovršenih procesa privatizacije i restrukturiranja, ali i gubitka fiskalne održivosti. On je, konačno, izložen dinamici globalnih ekonomskih procesa realokacije resursa te globalnih konjunktura. To se odnosi kako na privatizaciju pojedinih sektora (brodogradnja, npr.), tako i na neodrživost postojeće razine subvencija nekim sektorima odnosno poduzećima u njima. To se odnosi i na jedva otpočete reforme u javnom sektoru, kao i na nužnost otvaranja konkurenciji i deregulaciji pojedinih sektora/tržišta.

Održivost pojedinih sektora i poduzeća, ali i radnih mjesta u njima, testira se kako u odnosu na dugoročne globalizacijske procese tako i na aktualne recesijske: nužne promjene modela razvoja temeljenog na uvozu kapitala i ekspanziji domaće potrošnje neminovno će imati i svoje sektorske implikacije. Sigurnost zaposlenja, a i plaća, ako je i »obećana«, mogli bi se često pokazati iluzornima. Dok će poduzetnici morati tragati za novim prigodama i otkrivati nove mogućnosti, s druge strane radnici će morati tragati za novim sposobnostima i poslovima. Daljnja diferencijacija uvjeta rada i radnih odnosa/ugovora izgledna

je kao što je izgledno i slabljenje pozicije »jezgre« unatoč otporu onih koji joj pripadaju. Za tradicionalni model socijalnog i pravnog reguliranja to je golem izazov, prepoznat i u nizu radova u ovoj knjizi, te izvor brojnih *policy* dilema (industrijske politike, kriznog mikro-menadžmenta), ali i specifičnih političko-ekonomskih (prostor djelovanja interesnih grupa) i moralnih izazova (solidarnosti).

Konačno, *geografija ranjivosti* je upozoravajuća. Pokazuje se važnost regionalnih razlika kada je u pitanju tržište rada (Luo 2007, Botrić 2007. te u ovoj knjizi). Nestić i Vecchi (2007) pokazuju da je geografija »ključni činilac siromaštva« u Hrvatskoj (2007, 48). To se odnosi i na niz aspekata uvjeta rada – nesumnjivo je da su struktura i intenzitet ranjivosti izvor znatnih razlika među hrvatskim regijama – to nije samo izazov socijalnim politikama, već i politikama regionalnog/lokalnog razvoja. Osobito, s obzirom na niski kapacitet nekih lokalnih/regionalnih zajednica da autonomno premoste prepreke (i kapitala i znanja) s kojima su suočene. To je i izazov solidarnosti – koja pruža temeljnu sigurnost i prigode u svim regijama.

#### **4. Izazovi vjerodostojnosti i sposobnosti**

Upravo će višegodišnji procesi nominalne institucionalne konvergencije prema europskim institucionalnim i pravnim rješenjima te politikama jasno izložiti kritičkom preispitivanju: visoku ugovornu/institucionalnu neizvjesnost praćenu niskom vjerodostojnošću provedbe prava i ugovora, nedovoljnu razinu i kvalitetu socijalnog dijaloga i socijalnog partnerstva te nisku sposobnost reformiranja i vođenja politika.

Za ostvarivanje radničkih prava, koja su prečesto zanemarena i neobranjena, bitno je ne samo postojanje zakona i institucija koji ta prava štite, već je neophodna visoka vjerodostojnost njihove provedbe i zaštite ako su nečim ugrožena. To ne samo da daje vjerodostojnost ugovorima između poslodavaca i radnika, već rezultira i provedivim kolektivnim sporazumima. S druge strane, slabosti u provedbi zakona čini radnike ranjivima u odnosu na poslodavce koji ne poštuju ugovore



i zakone, kao što previše rigidne odredbe pojedinih zakona i propisa (o čemu Kulušić te Potočnjak i Gotovac) poslodavce često »guraju« u zonu nelegalnosti. I jedno i drugo rezultira niskom razinom povjerenja u pravni sustav (samo 5 posto ima visoko, a 20 posto nešto povjerenja u pravni sustav – Gallup 2008), ali i sustav socijalnog partnerstva i dijaloga. Zato je zabrinjavajuća još uvijek niska sposobnost sudova da efikasno zaštite prava radnika, na što upućuju i izvješća Državnog inspektorata RH (DI 2006. i 2008). Zabrinjavajuća je i nedostatna sposobnost državnih inspekcija da efikasno nadziru i sankcioniraju kršenja zakona kada je riječ o ugovornim pravima (radno vrijeme, plaće i dr.), ali i o zaštiti na radu (o kojoj ovdje piše Učur; više u Franičević 2008, te u godišnjim izvješćima Državnog inspektorata, npr. DI 2006. i 2008, vidi i Marović 2007. te Bogadi-Šare 2007).

Šokčević u ovoj knjizi detaljno raspravlja brojne probleme socijalnog dijaloga i partnerstva; napredak socijalnog dijaloga je skroman, kao i njegov utjecaj. Dok je sindikalna scena fragmentirana (Bocksteins i Vermuijten 2005), dotle je reprezentativnost poslodavaca – upitna. Dok je tripartitni socijalni dijalog pod snažnom dominacijom države, bilateralni je, u većini sektora, tek u povojima (vidi više u Rebac 2006, OSP 2006. te Franičević 2008; ali i Pološki Vokić te osobito Šokčević o ovoj knjizi). U uvjetima sve zaoštrenije krize, nedostaci i slabosti aktera i njihovih institucija dijaloga i partnerstva, nedostatak uzajamnog povjerenja, mogli bi se pokazati kritičnim nedostatkom. S druge strane, upravo ova kriza daje priliku za napredak u socijalnom dijalogu aktera koji su nužno upućeni jedni na druge (na to upozorava, u kontekstu rasprave o plaćama, i Nestić u ovoj knjizi) žele li izbjeći snažnije socijalne konflikte.

Europeizacijski procesi doveli su do stvaranja niza novih institucija, donošenja novih zakona i regulacija, donošenja niza »programa« i »strategija« te uvođenja novih politika (kada je riječ i o tržištu rada i o uvjetima rada). Dok je ta nominalna konvergencija dobrodošla, opasan je »normativni optimizam« (na koji upozoravaju Potočnjak i Gotovac) koji nije praćen i odgovarajućom političkom i administrativnom sposobnošću da se reforme i politike provedu, da se nadzire njihova efikasnost te da se stalnim učenjem i inoviranjem osigura njihovu



koherentnost i sinergiju. Opasna je i preopterećenost upravljačkih i administrativnih sustava države novim zahtjevima kojima nisu u stanju istinski odgovoriti. Ako to i zadovoljava političare s obje strane europskoga pregovaračkog stola, nesumnjiv je rizik gradnje »Potemkinovih sela« skupog održavanja a slabe koristi. Sam proces udovoljavanja europskim zahtjevima i očekivanjima može dovesti i do smanjenja stvarne administrativne i provedbene sposobnosti, ali rezultirati i kulturom cinizma i porastom nepovjerenja u institucije koji su i inače izraziti (npr. Gallup 2008). S druge strane (i to je razlog za mogući optimizam) i teren na kojem se ostvaruju odnosi rada i kapitala promijenjen je te otvoren djelovanju svih aktera, uključivši i one izvan tradicionalnog »trokuta«, a koji imaju legitimni interes u različitim aspektima tržišta rada i samoga rada. Ipak, stvarna očekivanja u odnosu na institucije i politike tržišta rada, pa i s obzirom na očekivanja vezana uz »dolični rad«, trebaju biti umjereni i realistična. Razvijati kulturu evaluacije i međusobnog dijaloga svih aktera – vrlo je važno za dugoročan uspjeh.

## **5. Pogled unaprijed**

Radovi skupljeni u ovoj knjizi pridodali su već postojećim istraživanjima i raspravama niz pitanja i izazova s kojima će se neminovno suočavati akteri tržišta i politika rada, zaposleni i nezaposleni, poduzetnici i menadžeri, njihovi kolektivni predstavnici. Nesumnjivo je da će kontekst u kojem će se formirati odgovori na ta pitanja i izazove biti primarno određen daljnjim procesima hrvatske europeizacije i formalne EU integracije, ali i procesima globalne ekonomije i politike. Desetljeće ekonomskog rasta i naizgled uspješan tok hrvatskog integriranja u EU, nudili su obećanje komfornog konteksta u kojem problemi i dileme kojih je ova knjiga puna mogu biti razriješeni bez prevelikih konflikata i konvulzija. Tog, konteksta, međutim, više nema.

Aktualna svjetska kriza te specifičnosti hrvatske krize znatno povećavaju imanentnu konfliktnost odnosa rada i kapitala, ali i reformi koje su neizbježne. Moguće zaoštavanje krize – ekonomsko, socijalno

i političko – i neizbježno usmjeravanje aktera na pitanja raspodjele snošenja njezinoga tereta, na kušnju stavljaju aktere tržišta i politika rada te njihovu sposobnost da rješenja traže i nalaze dijalogom i konsenzusom. Urgentnosti koje tipično nameće kriza (i na razini pojedinih aktera i na razini nacionalne ekonomije i politike) mogu, međutim, i znatnije ugroziti već postignuti napredak te diskreditirati još uvijek slabašne institucije socijalnog dijaloga i partnerstva. I radno mjesto i tržište rada su područja sukobljavanja interesa i moći rada i kapitala, ali i svih drugih sudionika (država, civilno društvo). Na tom »osporivom terenu« (Edwards 1979) razrješavat će se i dugoročni izazovi i izazovi same krize. Da li će pritom doći do slabljenja rada i njegove organizacijske snage; do porasta nejednakosti i siromaštva, do zanemarivanja brojnih aspekata koji radu daju dostojanstvo i zadovoljstvo; ili će pak kriza biti i (iskorištena) šansa za ostvarivanje nove razine i kvalitete socijalnog dijaloga i partnerstva rada i kapitala na svim razinama, kvalitetnijeg reguliranja te porasta kapaciteta vođenja politika kojima se aktivno i efikasno djeluje na razrješavanje strukturnih problema i rizika s kojima su zaposleni suočeni – od diskriminacije do sigurnosti na radu – neizvjesno je. Ono što je izvjesno – odgovori, do kojih će se doći kroz sukobe i kompromise aktera, ekonomski i politički, u bitnoj će mjeri odrediti budući položaj rada u Hrvatskoj. Kao što će ga odrediti i daljnji tokovi integracije Hrvatske u Europsku uniju koja se i sama, kao i njezine članice, bori s izazovima krize.

Kriza je ujedno i prostor otkrivanja novih mogućnosti, tehnoloških i institucionalnih, ona je i prigoda za inovativno i produktivno zapošljavanje ljudskih i svih drugih resursa, što uključuje i različite oblike samozaposlenosti (o kojima piše Matković). Dok je nemoguće unaprijed znati »tko, što i kako« primarni je zadatak reformatora stvoriti prostor u kojem će to biti moguće, u kojem će postojeće sveze rada i kapitala, zaposlenih i poduzetnika, biti izložene testu održivosti, ali u kojem će, najvažnije, nove moći nastajati u uvjetima koji omogućuju profitabilno, produktivno ali i dostojno ljudi zapošljavanje i rad.

## Literatura

- Babić, Z. (2007), *Socijalni transferi i učinkovitost socijalne pomoći u Republici Hrvatskoj*, doktorska disertacija, Zagreb: Ekonomski fakultet Zagreb.
- Babić, Z., Matković, T. and Šošić, V. (2007), 'Structural Changes in Tertiary Education and Impacts on the Labour Market', *Croatian Economic Survey*, no. 9, pp. 125–165.
- Baumol, W. J. (1990), 'Entrepreneurship: Productive, Unproductive and Destructive', *Journal of Political Economy*, 98(5): 893–921.
- Bocksteins, H. and Vermuijten, S. (2005), 'Analysis of the role and further development of trade unions in the Balkans', Final Report, European Commission, October.
- Bogadi-Šare, A. (2007), 'Occupational health hazards in Croatian economy', 4<sup>th</sup> Croatian Occupational Medicine Congress, Dubrovnik, November 8–11.
- Botrić, V. (2007), 'Regional labour market Differences in Croatia: Evidence from the 2000–2005 Labour Force Survey Data', *Privredna kretanja i ekonomska politika*, no. 113, pp. 27–51.
- Cazes, S. and Nesporova, A. (2007), *Flexicurity – A Relevant Approach in Central and Eastern Europe*, Geneva: International Labour Office.
- Crnković-Pozaić, S. (2002), 'Nezaposleni koji rade: radnici i poduzetnici iz sjene', *Financijska teorija i praksa*, 26 (1): 301–316.
- Crnković-Pozaić, S. (2005), 'Flexibility and Security in the Labour Market: Croatia's Experience', Flexicurity paper 2004/1, Budapest, International Labour Office, 2005; [http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility\\_croatia\\_croatian.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/budapest/download/empl/flexibility_croatia_croatian.pdf)
- Crnković-Pozaić, S. (2007), 'Croatia', in Cazes, S. and Nesporova, A. (2007), pp. 93–120.
- Dearcon, S. (2005), 'Vulnerability: a micro perspective', Annual Bank Conference on Development Economics, Amsterdam, May 23–24.
- DI (2006), 'Izvjješće o radu Državnog inspektorata RH za 2005. godinu', Zagreb: Državni inspektorat.
- DI (2009), 'Izvjješće o radu Državnog inspektorata RH u 2008. godini', Zagreb: Državni inspektorat.
- DZS (2006), 'Pokazatelji siromaštva od 2004–2006', *Priopćenje* 14. 1. 2, Zagreb: Državni zavod za statistiku RH.
- EC (2006), *Employment in Europe 2006*, Report, Chapter 2: Flexibility and security in the EU labour markets, pp. 75–118.
- Edwards, R. (1979), *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York: Basic Books.
- EWCS (2007), *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Franičević, V. (2002), 'Politička i moralna ekonomija hrvatske tranzicije', *Politička misao*, 39 (1): 3–34.

- Franičević, V. (2005), 'Poduzetništvo i ekonomski rast u hrvatskom postsocijalističkom kontekstu', u Čengić, D. (ed.) (2005), *Menadžersko-poduzetnička elita i modernizacija: razvojna ili rentijerska elita?*, Zagreb: Institut društvenih znanosti »Ivo Pilar«, pp. 169–210.
- Franičević, V. (2007a), 'Croatia: Between EU Normalisation and Persistent hard Reality', in Eyraud, F. and Vaughan-Whitehead, D. (eds.) (2007), *Evolving World of Work in the Enlarged EU: Progress and Vulnerability*, Geneva: International Labour Office, pp. 91–139.
- Franičević, V. (2007b), 'Being at Risk: Institutional and Structural Uncertainties in Croatian Labour Markets', in Enterprise in Transition, Proceedings of the Seventh International Conference on 'Enterprise in Transition', Split - Bol, May, 24–26, 2007, Faculty of Economics: Split, pp. 262–265 (Book of extended abstract) and CD Rom with full papers.
- Franičević, V. (2007c), 'Flexibility without security? Contested terrain of Croatian Labour Markets', Paper prepared for 28th International Working Party conference on Labour Market Segmentation: Employer, union and individual strategies in response to changing national labour markets, Aix-en-Provence, 5–7 July 2007.
- Franičević, V. (2008), *Decent Work Country Report – Croatia*, February 2008, ILO: Regional Office for Europe and Central Asia, not edited report; [http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/lisbon2009/dwreports/dw\\_croatia.pdf](http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/lisbon2009/dwreports/dw_croatia.pdf)
- Franičević, V. and Bičanić, I. (2007), 'EU Accession and Croatia's Two Economic Goals: Modern Economic Growth and Modern Regulated Capitalism', *Southeast European and Black Sea Studies*, 7(4): 637–663.
- Frank, R. H. and Cook, P. J. (1995), *The Winner-Take-All Society*, New York: The Free Press.
- Galić, B. i Nikodem, K. (2007), 'Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju', Istraživački izvještaj, Zagreb: Vlada RH – Ured za ravnopravnost spolova.
- Gallup (2008), *Gallup Balkan Monitor: Insights and Perceptions – Voices of the Balkans*, Gallup in partnership with the European Fund for the Balkans, on [www.balkan-monitor.eu](http://www.balkan-monitor.eu).
- Gelo, J., Akrap, A. i Čipin, I. (2005), *Temeljne značajke demografskog razvoja Hrvatske: Bilanca 20. stoljeća*, Zagreb: Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti RH.
- Ghai, D. (ed.) (2006), *Decent work: objectives and strategies*, Geneva: International Labour Office.
- Luo, X. (2007), 'Regional Disparities in labor market performance in Croatia – Role of Individual and Regional Structural Characteristics', in World Bank 2007a. *Croatia Living Standards Assessment*, Vol II: Background papers, World Bank: Poverty Reduction and Economic management Unit – Europe and Central Asia Region, pp. 151–183.

- Madsen, P. K. (2005), 'How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a Scandinavian welfare state', CARMA Research paper 2005: 32; on [www.carma.aau.dk](http://www.carma.aau.dk).
- Madsen, P. K. (2006), 'Labour Market Flexibility and Social Protection In European Welfare States – Contrasts and Similarities', *Australian Bulletin of Labour*, 32(2): 139–162.
- Marović, F. (2007), 'National Safety and Health Profile in the Republic of Croatia', mimeo.
- Mihaljek, D. (2009), 'Financijska previranja u središnjoj i istočnoj Europi i fiskalna politika u Hrvatskoj', *Newsletter*, br. 40, svibanj 2009, Zagreb: Institut za javne financije.
- Mudrić, S. (2006), *Tržište rada mladih i politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj*, magistarski rad, Zagreb: Ekonomski fakultet Zagreb.
- Nestić, D. (2007), 'Differing Characteristics or Differing Rewards: What is Behind the Gender Wage Gap in Croatia?', EIZ Working Papers, WP-0704, Zagreb: Ekonomski institut Zagreb.
- Nestić, D. and Vecchi, G. (2007), 'Regional Poverty in Croatia', in Lovrincevic et al. (eds.), *Social Policy and Regional Development Proceedings*, Zagreb: EIZ and FES, pp. 65–90.
- Obadić, A. (2004), 'Regionalna analiza učinkovitosti hrvatskog tržišta rada', *Ekonomski pregled*, 55 (7–8): 531–556.
- Obadić, A. (2006), 'Influence of regional mismatch on the employment process in selected transition countries', *Ekonomski pregled*, 57 (1–2): 3–30.
- OSP (2006), *Collective bargaining in Croatia*, Report prepared by Office for Social Partnership in Republic of Croatia, with ILO support.
- Pološki Vokić, N. and Frajlić, D. (2004), 'Croatian Labour Force Competitiveness Indicators: Results of Empirical Research', in Bejaković, P. and Lowther, J. (eds.) (2004), *Croatian Human Resource Competitiveness Study*, Zagreb: Institute of Public Finance, pp. 61–76.
- Pološki Vokić, N. i Vidović, M. (2007a), 'Komparativno istraživanje MLJP-a u Hrvatskoj', u Grgić, M. (ur.) (2007), *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, vol. 5, pp. 403–417.
- Pološki Vokić, N. and Vidović, M. (2007b), 'HRM as a significant factor for achieving competitiveness through people – The case of Croatia', University of Zagreb – Faculty of Economics and Business. *Working paper series*, paper No. 07–01.
- Puljiz, V. (2007), 'Hrvatski mirovinski sustav: korijeni, evolucija i perspektive', *Revija za socijalnu politiku*, 14 (2): 163–192.
- Račić, D., Babić, Z. and Podrug, N. (2005), 'Segmentation of the labour market and the employee rights in Croatia', *Revija za socijalnu politiku*, (12) 1: 45–65.
- Rebac, I. (2006), 'Kolektivno pregovaranje u Hrvatskoj', *Radno pravo*, 2006.
- Rutkowski, J. and Scarpetta, S. (2005), *Enhancing Job Opportunities in Eastern Europe and the Former Soviet Union*, Washington D. C.: The World Bank.

- Šošić, V. (2004), 'Does it Pay to Invest in Education in Croatia? Return to Human Capital Investment as a Factor in Human Resources Competitiveness', in Bejaković, P. and Lowther, J. (2004), *The Competitiveness of Croatia's Human Resources*, Zagreb: Institute of Public Finance, pp. 29–46.
- Šošić, V. (2007), 'Assessing the Flexibility of the Croatian Labour Market', Background paper No. 6, in *Croatia: Living Standards Assessment*, Vol. II: Background Papers, The World Bank: Report No. 37992-HR.
- Štulhofer, A. (2000), *Nevidljiva ruka tranzicije: ogledi iz ekonomske sociologije*, Zagreb: Hrvatsko sociološko društvo i zavod za sociologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.
- Šverko, B., Galić, Z. i Maslić Seršić, D. (2005), 'Nezaposlenost i socijalna isključenost: longitudinalna studija', *Revija za socijalnu politiku*, 13 (1): 114.
- UNDP (2006a), *Unplugged: Faces of Social Exclusion in Croatia*, Human Development Report Croatia 2006, Zagreb: UNDP Croatia.
- UNDP (2006b), *Poverty, Unemployment and Social Exclusion*, Zagreb: UNDP Croatia.
- UNDP (2007), *Kvaliteta života u Hrvatskoj: Regionalne nejednakosti*, Zagreb: UNDP Hrvatska.
- Wilthagen, T. (2004), 'Balancing flexibility and security in European labour markets', paper presented at the Conference on Recent Developments in European Industrial Relations, The Hague, 7–8 October 2004 (Flexicurity paper 2004-10 on [www.tilburguniversity.nl/flexicurity](http://www.tilburguniversity.nl/flexicurity)).
- World Bank (2007a), *Croatia Living Standards Assessment*, Vol I: *Promoting Social Inclusion and Regional Equity*; Vol. II: *Background Papers*, World Bank: Poverty Reduction and Economic management Unit – Europe and Central Asia Region.
- World Bank (2007b), 'Country assistance strategy progress report for the Republic of Croatia for the period 2005–2008', Report No. 39641-HR, International Bank for Reconstruction and Development and International Finance Corporation, May 7, 2007.
- World Bank (2007c), 'Croatia Living Standards Assessment: Promoting Social Inclusion and Regional Equity', Report No. 37992, January 2007.