

MOŽE LI SE I TREBA LI SE RADNO ZAKONODAVSTVO SUPROTSTAVITI “FLEKSPLOATACIJI”

prof. dr. Željko MRNJAVAC
Ekonomski fakultet u Splitu

UDK 349.2

Sažetak

Rasprave o fleksibilizaciji tržišta rada vode se polazeći od dileme o navodnoj suprotstavljenosti ciljeva socijalne sigurnosti i ekonomske efikasnosti. Pri tomu se strahovi radnika mogu prikazati pojmom fleksploatacije kao prevaljivanja troškova suvremenih trendova samo na rad, uz intenziviranje njegove eksploatacije. Kako je gospodarstvo u neprekidnoj mijeni, autor polazi od povijesne analize podrijetla današnjih radnih odnosa koje smatramo normalnima. Nakon toga se s aspekta teorije ekonomije rada analizira svrhovitost pravne regulative sigurnosti radnih odnosa. Na osnovi te dvije analize u trećem se dijelu procjenjuje moguća budućnost radnih odnosa. Izveden je konačan zaključak da ni teorija ni empirijska iskustva ne mogu opravdati ograničavanje fleksibilizacije jer ona može imati negativne, ali i pozitivne učinke. Neprimjerena regulacija koja kaska za potrebama gospodarskih procesa potiče evaziju, te smanjuje efikasnost neopravdano otežavajući dobrovoljnu interakciju gospodarskih subjekata.

Ključne riječi: fleksploatacija, fleksibilnost, tržište rada

1. Uvod

Zaposlenost i socijalna sigurnost zasigurno su među ključnim problemima tranzicije hrvatskoga gospodarstva. Znatno pad zaposlenosti, trajno visoka i rastuća stopa nezaposlenosti, te gubljenje velikog djela socijalnih prava koja su bila zajamčena u prethodnom društvenom sustavu komponente su socijalne cijene koju je stanovništvo moralo platiti. Zato se svaki daljnji pokušaj promjena u sustavu zapošljavanja i socijalne sigurnosti doživljava kao nova prijetnja. Unošenje sve više tržišnih elemenata u društveni i gospodarski život još je uvijek vezano uz velike socijalne napetosti. Radnici i sindikati,

* Priljeno (*Received*): 5.6.2003.

Prihvaćeno (*Accepted*): 15.9.2003

zabrinuti zbog rastuće nesigurnosti radnih mjesta, zahtijevaju povećanje pravne zaštite, dok istodobno poslodavci okrivljuju postojeće radno pravo da sprječava potrebno prilagođivanje rada i umanjuje njihovu konkurentnost.

Prijašnji je društveno-ekonomski sustav podupirao cjeloživotno zaposlenje u jednom poduzeću i u jednom zanimanju. Politika ekstremne sigurnosti zaposlenja i stabilnosti radnih mjesta nije mogla izdržati test tržišnog nadmetanja što ga je nametnuo raspad socijalističkih gospodarstava i gubitak zatvorenih tržišta. Iako su još neko vrijeme velika neprofitabilna poduzeća bila direktno ili indirektno subvencionirana, prije ili kasnije bila su prisiljena smanjivati troškove rada otpuštanjem i eksternaliziranjem poslovnih procesa. Novoosnovana poduzeća uglavnom su manja i koriste se fleksibilnijom prilagodbom radnih resursa uključujući alternativne nestandardne oblike zapošljavanja, pa i rad na crno. Nefunkcioniranje pravne države odrazilo se i na radne odnose tako da su radnici često izloženi lošim radnim uvjetima, moraju prihvaćati prekovremeni rad i rad nedjeljom (čak i bez naknade), izbjegavanje plaćanja socijalnih doprinosa i dr. Pokazalo se da pravne norme zapravo nisu prava barijera prilagođivanju rada tržišnim uvjetima nego samo čine procedure složenijima i skupljima za obje strane.

Radnici koji su dugo bili naviknuti na pretjeranu stabilnost iznenada su izloženi novim poslodavcima koji ih tretiraju na način "divljeg kapitalizma". Ne prihvaćajući potrebu da se sami mijenjaju, u osjećaju nemoći ponovno traže zaštitu od države. Međutim, rasprave o fleksibilnosti u kojima radnici zahtijevaju veću sigurnost nasuprot poslodavcima koji traže smanjenje radničkih prava nisu samo svojstvo tranzicijskih zemalja nego su već više od desetljeća aktualne u razvijenim industrijskim gospodarstvima. (pregled međunarodnih istraživanja npr. u Sarfati i Kobrin, 1988; OECD, 1989; Zilian i Flecker, 1998; OECD, 1999; odnosno u Hrvatskoj npr. Lowther i Naletilić, 2002). Ipak, u raspravama se najčešće polazi od postojećih odnosa na tržištu rada kao od danosti, pri čemu se zanemaruje povijesna perspektiva podrijetla i ekonomske logike nastanka tih odnosa.

Upravo na navodnoj suprotnosti ciljeva socijalne sigurnosti i ekonomske efikasnosti sukobljavaju se strane u raspravi o izmjenama zakonodavstva u smjeru fleksibilizacije tržišta rada. Međutim, ako *a priori* postoji ta suprotnost, postavlja se pitanje je li dosegnuta razina sigurnosti zaposlenja u tzv. normalnom radnom odnosu samo posljedica stoljetne borbe radništva za svoja "prava" ili je riječ o odrazu ekonomske racionalnosti u okolnostima u kojima je nastao. Ako je posrijedi ovo drugo, normalno je da, kao u svakom pravnom sustavu, postoji trajna potreba za revizijom jer su se prevladavajuće okolnosti ili predmet regulative mogli promijeniti. Neosporno je da je gospodarstvo u neprekidnoj mijeni, te se rasprava o radnom zakonodavstvu nameće kao trajni zadatak. U svakom trenutku treba biti jasno postoje li još uvijek razlozi za regulaciju i jesu li ciljevi još uvijek ostvarivi regulacijom uz prihvatljive troškove za uključene subjekte.

Zato će u radu uz pomoć povijesne analize biti razmotrena ekonomska racionalnost transformacije tipičnoga institucionalnog položaja radnika od statusa preko ugovornog odnosa k statusu te dvojba slijedi li povratak nestabilnom individualnom ugovornom odnosu kao "normalnome". Također će se utvrditi mora li to, i uolikoj mjeri, značiti prevaljivanje tereta fleksibilnosti na radnike primitivnim modelom povećanja profita smanjenjem troškova rada. Za takvo povećanje fleksibilnosti, koje se odražava na jednostav-

nijim numeričkim uštedama i dodatnom iscrpljivanju i nesigurnosti radnika umjesto na kvalitetnom povećanju proizvodnosti i prilagodljivosti rada investiranjem u poboljšanje kvalitete ljudskog kapitala, organizacije i opreme, u sindikalnom je miljeu iskovan pojam fleksploatacija, koji je s vremenom ušao i u znanstvene radove u kojima se analizira ta problematika (npr. Costello i Levidow, 2001).

Drugi cilj rada je analiza svrhovitosti pravne regulative sigurnosti radnih odnosa sa stajališta teorije ekonomije rada, te utvrđivanje postoji li nedvosmislena veza između smanjenja sigurnosti radnih odnosa i priželjkivanog smanjenja nezaposlenosti koje je jedan od osnovnih argumenata zagovornika izmjena radnog prava u smjeru fleksibilizacije.

Na osnovi te dvije analize u trećem se dijelu procjenjuju perspektive radnih odnosa u budućnosti.

2. Podrijetlo suvremenih odnosa rada i gospodarstva

Problemi osoba na radu stožerni su problemi svakoga gospodarstva. Zasigurno ni jedan drugi utjecaj nema šire posljedice na život ljudi u suvremenom društvu nego što je njihovo zaposlenje. Ono uvelike određuje gdje i kako ljudi žive, kakvo obrazovanje oni i njihova djeca dobivaju te većinu osobnih odnosa koje uspostavljaju s okruženjem i širom društvenom zajednicom. I za ekonomsku znanost rad ima osobito važan položaj. Od kada se ekonomija izdvojila kao zasebno područje istraživanja odvojeno od šireg područja moralne i socijalne filozofije, ni jedan drugi pojedinačni faktor nije imao takvo stožerno mjesto.

Stvaranje modernog tržišta rada na kojemu se obavlja razmjena (radnici nude svoje usluge, a poduzetnici ih potražuju), povijesno gledano, novijeg je datuma. U feudalnom agrarnom društvu tržište rada u današnjem smislu bilo je samo iznimka. Glavnina aktivnog stanovništva naprosto se "rodila" sa svojim radnim mjestom. Seljaci, obrtnici ili plemići preuzimali su posao, način rada i sredstva rada od svojih roditelja. Profesionalna mobilnost bila je rijetkost i povlačila je u načelu i potpunu promjenu društvenoga, pa i porodičnog statusa (npr. ženidba udovicom pokojnog majstora katkad je bila preduvjet za preuzimanje i njegova posla). Tko je jednom postao krojač ili postolar, najvjerojatnije je to ostao cijelog života, a taj se položaj prenosio generacijama. O tržištu rada u suvremenom smislu i o tržišnoj alokaciji rada kao gospodarskog resursa ne može biti riječi.

Situacija se bitno počela mijenjati tek u 18. i, osobito, u 19. stoljeću. Rast proizvodnosti u poljoprivredi i nagli rast stanovništva oslobodio je brojni proletarijat koji nije raspolagao nikakvim sredstvima za proizvodnju nego je mogao nuditi tržištu samo radnu snagu. Dio radno sposobnog stanovništva našao je posao u manufakturama i novonastaloj industriji i time je pokrenuta osnovna strukturna promjena gospodarstva koja je omogućila i stvaranje modernog tržišta rada.

Tržište rada je, dakle, relativno mlado, iako je sam rad star koliko i čovječanstvo. Ljudska je povijest istodobno i povijest rada, ali slobodni odnosi razmjene između ponude i potražnje rada, koji obuhvaćaju velik dio stanovništva i praćeni su odgovarajućim institucijama, fenomen su novije povijesti. Na tržište rada, način zapošljavanja i

sam rad odlučujuće su utjecali neki osnovni trendovi u društveno-ekonomskim procesima. To su:

- dugoročna društveno-ekonomska tranzicija
- stvaranje i promjene u društvenoj podjeli rada
- meritokratizacija društva
- birokratizacija radnih odnosa.

Dugoročnu društvenu i ekonomsku mijenu karakterizira dominantan gospodarski sektor te uloga i značaj države. Feudalno agrarno društvo, liberalno industrijsko društvo i više ili manje intervencionističko postindustrijsko društvo tri su osnovne postaje dosadašnje dugoročne tranzicije. Bitna za razumijevanje tržišta rada pri tome je činjenica da su sustav zapošljavanja i dominirajući radni odnosi uvelike određeni dugoročnim promjenama proizvodnih i organizacijskih struktura te uloge države. Udio manualnih radnika se smanjio, a nasuprot tome, bitno je povećan broj državnih službenika. Stvorena je nova elita visokostručnih menadžera, inženjera i znanstvenika. Umni rad zauzima sve važniju ulogu. Aktivno stanovništvo pomaknulo se iz primarnog sektora preko sekundarnoga ka tercijarnome i kvartarnome.

Preoblikovanje sustava zapošljavanja pratilo je napredovanje podjele rada. Sektorske strukturne promjene i transformacija feudalnog agrarnog društva u smjeru postindustrijske države blagostanja bili bi nezamislivi bez načela podjele rada. Početak podjele rada gubi se u prapovijesti. Podjela rada u svakoj fazi društvenog razvitka nosila je pečat tehnoloških pretpostavki i prevladavajuće organizacije rada. Svaka je tehnološka ili organizacijska inovacija mijenjala sadržajna i prostorna svojstva podjele rada. Početak tiskanja knjiga, izum parnog stroja i željeznice, telefona, računala i telekomunikacija imali su dalekosežni utjecaj na podjelu rada, organizacijsku strukturu društvenih sustava, lokaciju gospodarskih aktivnosti i prostornu organizaciju gospodarstva, a time i na karakteristike radnih mjesta i radnih odnosa.

Industrijski razvitak 19. i 20. stoljeća označila je rastuća vertikalna podjela rada. Pomoću sve većeg angažmana strojeva rad se dijelio na sve uže i jednostavnije zadatke. Na početku je postojao obrazovani obrtnik, a na kraju procesa stoji cijela serija zanimanja, od priučenog radnika na pokretnoj traci do top-menadžera. Ta podjela rada simbol je i bit *fordističkog razvoja*. Vertikalnu podjela rada još je Adam Smith ocijenio kao motor gospodarske dinamike, ali kulminaciju je doživjela uvođenjem pokretne trake u Fordovoj tvornici automobila. Podjela rada omogućila je masovnu proizvodnju, a time poboljšala iskorištenje rada i kapitala, smanjila troškove i omogućila stvaranje velikih kompleksnih organizacija.

Vertikalnu podjelu rada i fordistički proces nisu uvjetovali gramzljivi kapitalisti željni dodatnog profita nego objektivne društvene okolnosti. U začetku industrijalizacije radna snaga koja se oslobađala iz poljoprivrednog sektora nije imala uglavnom nikakvo obrazovanje, a kamoli višegodišnju majstorsku obuku tradicionalnih obrtnika. Preduvjet da se oni uključe u proizvodne procese bilo je upravo njihovo rastavljanje na jednostavne zadatke kojima se moguće brzo poučiti.

Fordistička je masovna proizvodnja naglasila ili pojačala društvene nejednakosti. Na kritici takvog razvoja industrije baziraju se i korijeni marksizma. Razvitak vertikalne podjele rada i rezultirajućeg stvaranja hijerarhije te izdvajanja razina planiranja, koordinacije i kontrole smatrani su linearno napredujućim procesima u kojima će masa radništva izvoditi operacije koje zahtijevaju sve manje znanja, odnosno nejednakosti će se sve više pojačavati. Iz takvog stajališta pak proizlazi da će polarizacija društva nužno dovesti do socijalne revolucije.

Međutim, razvitak tehnologije i u fordističkom je pristupu proizvodnji zaustavio tendenciju dekvifikacije rada, jer je za sve veći broj operacija pri rukovanju sve složenijim strojevima nužna obrazovana radna snaga. Dapače, u posljednja se dva desetljeća u industrijski visokorazvijenim zemljama bilježe i trendovi ublažavanja vertikalne podjele rada i pojava tzv. postfordizma, u kojemu fleksibilna specijalizacija potiskuje rutinsku masovnu proizvodnju. Sve kompleksniji proizvodni procesi, nesigurnost tržišta, sve izraženije konkurencijsko nadmetanje i sve veći zahtjevi za kvalitetom određenih proizvoda u pojedinim su područjima onemogućili opstanak fordističke proizvodnje. Sve kraći proizvodni ciklusi zahtijevaju promjene u organizaciji rada i razgradnju skupe vertikalne podjele rada koja se isplati samo pri dugoročnoj masovnoj proizvodnji.

Doseg promjena fordističkog razvoja u postfordistički velik je i u području industrijske proizvodnje, ali se ne smije precjenjivati. Postfordizam nije nužno sljedeća faza u razvoju koja zamjenjuje i dokida fordizam. Kao prvo, fordizam je zahvatio samo dio radne snage, pa isto vrijedi i za postfordizam. Značajan dio zaposlenih u javnoj upravi, obrtništvu, u nekim industrijskim pogonima i u uslužnim djelatnostima neće biti zahvaćeni tim promjenama jer su već otprije "postfordistički" organizirani, ili zato što će "fordizam" i dalje za specifične proizvodne procese značiti optimalnu organizaciju.

Neovisno o podjeli rada i dugoročnoj sektorskoj mijeni, sustav zapošljavanja i društvo u cjelini bitno su određeni procesima meritokratizacije društva i birokratizacije radnih odnosa.

Bitna značajka meritokracije jest veliko značenje znanja, stručnosti, kvalifikacije i uspješnosti na poslu za pozicioniranje i status u društvu. Riječ je, dakle, o potpunoj suprotnosti u odnosu prema askriptivnom društvu u kojemu se status i povlastice nasljeđuju, a etničko podrijetlo, vjera ili pripadnost kastama, partijama ili neformalnim grupama imaju odlučujuću ulogu za postizanje društvenog statusa. Društvene promjene ka meritokraciji oslobodile su moćan potencijal kreativnosti, inovacija i individualnog zalaganja te pokrenule društvenu i regionalnu mobilnost. Značenje društvenog razvitka ka meritokraciji za pitanja tržišta rada leži u središnjem položaju koji preuzima zaposlenje. Posao koji osoba obavlja nije samo izvor sredstava za život, nego određuje njegov položaj u društvu neovisno o njegovu podrijetlu ili bračnom statusu, pa se time izdiže u najvažniju društvenu kategoriju koja pokreće emancipacijske procese.

Posljednja spomenuta linija razvitka koja bitno određuje tržište rada može se nazvati birokratizacijom radnih odnosa. Ona je u neposrednom odnosu s već iznesenim razvojnim kretanjima. Fordistička masovna proizvodnja, prebacivanje težišta s obrazovanja na poslu na državni sustav obrazovanja te velike promjene u gospodarskim aktivnostima dovele su do toga da se u javnoj upravi i gospodarstvu pojavljuju tendencije stva-

ranja sve većih organizacijskih jedinica. Od malih obrtničkih radionica nastaju velike tvornice, od državne uprave s malim brojem službenika nastaje moćni i veliki sustav. Jasnije je da s veličinom i složenosti organizacije raste i važnost formaliziranja i standardiziranja djelovanja. Tržište rada nije specifično tržište samo po predmetu razmjene, neodvojivome od osobe koja ga nudi u razmjenu, već i po složenim institucijama, pravilima i propisima koje ga bitno određuju i ograničuju.

Masovna proizvodnja relativno homogenih potrošačkih dobara omogućivala je iskorištavanje ekonomije razmjera i smanjivanje troškova po jedinici proizvoda. Posljedica toga bilo je koncentriranje ljudi i kapitala u velike proizvodne jedinice s proizvodnim linijama koje su djelovale po definiranim ritmovima, zahtijevajući stalnu prisutnost svih radnika jer je svaki sudjelovao u zasebnoj fazi proizvodnog procesa. To je stvorilo pogodno okruženje za zapošljavanje velikog broja ljudi na točno definiranom mjestu, s točno definiranim radnim vremenom u kojemu su izvršavali točno određenu nepromjenjivu funkciju za koju im je poslodavac davao dogovorenu plaću i sigurnost u obliku dugoročnog ugovora o zapošljavanju. Takav je sustav rada osigurao izniman gospodarski rast sve do potkraj 20. stoljeća. Globalizacija i gospodarski rast izvan tradicionalnih djelatnosti, uz uvođenje novih tehnologija, uvjetuje značajne promjene u tradicionalnom pristupu radu.

Naravno, rad u budućnosti neće biti jednostavan nastavak dosadašnjih modela, nego će neizbježno doći do značajnih promjena u strukturi i prirodi zaposlenosti koje će postaviti nove izazove individualnim radnicima, poduzećima, institucijama i politici tržišta rada. Učinci novih tehnologija neće biti samo u izmjeni strukture značaja pojedinih djelatnosti, već će se organizacija rada i zahtjevi za znanjima u gotovo svim sektorima gospodarstva bitno promijeniti.

U tradicionalnom pristupu radno je mjesto bilo organizirano na osnovi stroge podjele rada i usko definiranih specijaliziranih poslova. Takav tradicionalni pristup sve manje odgovara i poduzećima i radnicima. Tipični elementi birokratske organizacije kao što su standardizacija i formalizacija zamijenjeni su kontinuiranim promjenama i unapređivanjem proizvoda i procesa putem samog rada. To znači da sve što je do jučer bilo samorazumljivo o radu više nije primjenjivo jer se rad radikalno mijenja. U nestabilnom okruženju prosječan je radnik suočen s novim zadacima i problemima te mora razvijati nove vještine i sposobnosti znatno brže i češće nego prije. Restrukturiranje poduzeća koje stimulira globalna konkurencija i podržava informacijska tehnologija vodi fleksibilizaciji rada u proizvodnom procesu i fundamentalnoj transformaciji njegove regulacije. Tradicionalni oblik rada s punim radnim vremenom, neprekinutom karijerom kroz cijeli radni vijek, jasnim zanimanjem i radnim zadacima, standardiziranim radnim satima i plaćom postaje sve rjeđi. Rad na određeno vrijeme i rad sa skraćenim radnim vremenom postaju sve češći, a samozaposleni postaju sve važniji dio radne snage. Takvi fleksibilni radni odnosi već danas u industrijskim zemljama obuhvaćaju više od trećine radne snage.

Iz izloženoga povijesnog pregleda može se uočiti slijed promjena institucionalnog položaja radnika. U preindustrijskom agrarnom društvu pravilo je bila statusna povezanost radnika i njegova radnog mjesta, koja se ogledala u institucionaliziranoj vezi iz-

među samog radnika i sredstava za proizvodnju. Slobodno nuđenje najamnog rada kao osnovni način stjecanja sredstava za život bilo je samo iznimka (iako je, naravno, bilo poznato i u antičko doba). Prevladavajuća većina radno aktivnog stanovništva imala je stabilan položaj u zaposlenju i društvu, koji se nije protezao samo na cijeli život, već čak i generacijama. Rana industrijalizacija, međutim, uvodi goleme promjene prekidajući tu sigurnost. Upravo je prekid institucionalnih veza radnika i njihovih poslova omogućio prvobitnu akumulaciju kapitala te slobodno kretanje i kombiniranje svih resursa, uključujući i rad. Tako se institucionalni položaj radnika mijenja i od statusnog prelazi u slobodni, promjenjivi ugovorni odnos (odnosno otvara se i mogućnost nezaposlenosti u suvremenom smislu). Pravna regulativa koja je to ograničavala rušena je čak i revolucijama, jer se kotač gospodarskog i društvenog napretka nije mogao zaustaviti. Ona se, dakle, morala prilagoditi potrebama gospodarske stvarnosti za koje je svojom rigidnošću postala ograničavajuća. Napredovanjem industrijalizacije sve je veći udio stanovništva sudjelovao u ugovornim procesima te se stvaraju preduvjeti za udruživanje radnika radi artikulacije zajedničkih interesa. Radnici su organiziranjem u sindikate postali snaga za stvaranje reda u ugovornim odnosima i ponovno osvajanje prihvatljive razine sigurnosti u kaotičnim gospodarskim kretanjima. Tako je kretanje od statusa ka ugovoru ponovno preokrenuto k statusu. Međutim, kako je navedeno u prethodnom pregledu, birokratizacija radnih odnosa i formaliziranje dugotrajnog stabilnog radnog odnosa na jednom radnom mjestu s precizno definiranim poslovima nije rezultat samo sindikalne borbe i želje radnika za sigurnošću, već je vezana uz tehnološke zahtjeve gospodarskih procesa. U razvijenom fordizmu upravo je poslodavcima u interesu ostvarenje stabilnih institucionaliziranih radnih odnosa. Zato, iako su temelji ponegdje postavljeni i prije Drugoga svjetskog rata, glavnina današnje zaštite zaposlenja u razvijenim zemljama uvedena je između 1950-ih i 1970-ih godina. "Normalni" radni odnos postaje nesamostalni rad s punim radnim vremenom i s ugovorom na neodređeno vrijeme kod jednog poslodavca i na jednom radnom mjestu. Pojam fleksibilnosti na tržištu rada počinje dobivati potpuno drugačije značenje od onoga koje mu se danas pripisuje. Prije tridesetak godina kritičari otuđenja i ograničavanja slobode radnika postavljaju zahtjeve za fleksibilnijim radnim vremenom i organizacijom rada koji bi omogućili radnicima da suvereno upravljaju svojim postupcima te usklađuju rad i slobodno vrijeme sa svojim željama. Međutim, promjene u gospodarskom okruženju koje su slijedile uzrokovale su metamorfozu "fleksibilnosti" od nečega što radnici priželjkuju u nešto od čega strahuju ili protiv čega se ogorčeno bore.

Sve brže promjene i individualiziranje potražnje na tržištima, sektorska transformacija gospodarstva, proces globalizacije i sve bržeg tehnološkog razvitka poremetili su stabilno okruženje koje je osiguravalo produktivnu nadmoć fordističke organizacije i svim gospodarskim subjektima nametnuli izazov kontinuiranog prilagođavanja nestabilnom okruženju. Pravna regulativa koja je osmišljena u prethodnim uvjetima na način da podržava uzajamne interese radnika i poslodavaca, u novim uvjetima može postati ograničenje. Međutim, otvara se pitanje je li stvaranje institucionalizirano zaštićenog statusnog odnosa zaposlenika bila samo kratka faza u kojoj je pravna regulativa podržavala ekonomske zakonitosti (što odgovara pristupu fleksibilizaciji koji danas zagovaraju poslodavci) ili je riječ o civilizacijskom dostignuću da svatko ima pravo na sigurnost i pri-

liku da radom osigura primjerenu egzistenciju (što zagovaraju sindikati). Nosi li budućnost ponovni prevrat od statusa ka slobodnom ugovaranju nezaštićenih individua (pomak od socijalnoga k trgovačkom pravu) ili postoje društveno opravdani razlozi za ograničavanje sloboda uspostave ugovornih odnosa. I ne samo je li potrebno, već i je li se uopće moguće radnim zakonodavstvom boriti protiv zlonamjernog iskorištavanja fleksibilizacije ili "fleksploatacije".

3. Koristi i troškovi sigurnosti zaposlenja

Ako nam kao polazište posluži neoklasična paradigma koja je dominantna u ekonomskoj teoriji, pitanje svrsishodnosti regulacije tržišta rada ne zahtijeva daljnju analizu. Restrikcije slobode ugovaranja na tržištu rada trebaju biti ukinute jer remete optimalnu alokaciju resursa ograničavajući konkurenciju među radnicima (između *insidera* i *outsidera*) i smanjuju ekonomičnost poslovanja usporavanjem prilagodbi. Međutim, da bismo donijeli konačnu odluku sa stajališta ekonomske racionalnosti, trebamo promotriti troškove, kao i eventualne koristi od regulacije te, ako je moguće, potražiti potporu u empirijskim pokazateljima.

Pravna regulativa ima smisla ako zaokružuje ili upotpunjava ugovorne odnose, tj. ako pridonosi stvaranju situacije koju bi većina ugovornih strana i sama dosegnula kada ne bi postojali transakcijski troškovi, odnosno kada bi postojali savršeni tržišni uvjeti. Efikasna legislativa mora uklanjati posljedice tržišnih nesavršenosti (kao što su eksternalije ili nepotpune informacije). Međutim, pravna regulativa može imati i suprotne učinke ako ne polazi samo od ciljeva ekonomske efikasnosti već, kako je uobičajeno, pokušava ostvariti i druge društvene ciljeve (npr. socijalne pravednosti i sigurnosti).

Neki oblici *de facto* regulacije bit će primijenjeni i ako ne postoji zakon sve dok i radnici i tvrtke imaju koristi od dugoročnih odnosa. Još su uvijek nestandardni oblici zaposlenosti vrh ledenog brijega, dok osnovu čini "normalni" radni odnos. Dapače, ni u zemljama s izrazito niskom formalnom zaštitom udio takvih radnih mjesta nije bitno različit. Zakon određuje koji su oblici mogući, a preferencije poslodavaca i radnika određuju koji će se oblici i koliko koristiti. Tako liberalno zakonodavstvo u anglosaksonskim zemljama koje olakšava otpuštanje radnika pridonosi manjoj potražnji za sklapanjem ugovora na određeno vrijeme. Primjer Španjolske potpuno je obrnut. Prema nalazima OECD-a (1999) također postoji pozitivna korelacija između striktnosti zaštite zaposlenja i stope samozaposlenosti.

Potencijalne koristi i troškovi vezani uz zaštitu sigurnosti zaposlenja obrađeni u studiji OECD-a (OECD, 1999:68-69) u sljedećem su tabličnom pregledu dodatno razrađeni, dopunjeni te sistematizirani (tabl. 1).

Studija OECD-a s temom *Employment Protection and Labour Market Performance*, koja je objavljena u drugoj polovici 1999. god. (*Employment Outlook*), proširila je znanje o efektima na tržištu rada koji su rezultat zakonodavne zaštite zaposlenja. Rangirajući zemlje prema rigidnosti zakonodavstva, OECD-ova studija sadržava bilateralnu i multilateralnu analizu veza između regulacije zaštite zaposlenja s jedne i performansi tržišta rada s druge strane. Prema izloženim nalazima (i prema citiranim drugim autorima),

Tablica 1. Pregled potencijalnih koristi i troškova sigurnosti zaposlenja

	Koristi	Troškovi
ZA RADNIKE	<ul style="list-style-type: none"> – Povećanje sigurnosti posla i prihoda jer uz veći otkazni rok radnik ima bolje mogućnosti da pronađe zaposlenje na koje mu će nastaviti stjecati prihode. – Bolja povezanost s poslom znači veće zadovoljstvo na radu i poticaj za unapređenje znanja i vještina koje povećavaju produktivnost na postojećem poslu, ali i šanse za buduće zaposlenje u slučaju promjene posla. 	<ul style="list-style-type: none"> – Iako su prilika za dodatno obrazovanje i druge povlastice radnicima koji uspiju ući na sigurne poslove, istodobno se ostali radnici stavlja u bitno lošiji položaj, te se na tržištu rada povećava podjela na primarnu i marginalnu radnu snagu. – Smanjenje opasnosti od otpuštanja već zaposlenih prati povećanje dugotrajne nezaposlenosti onih koji ostaju bez posla. – Smanjenje otpuštanja i zapošljavanja može dugoročno vezati zaštićene radnike za poslove koji im više nisu primjereni. – Povećanje troškova otpuštanja povećava za poslodavca ukupnu cijenu rada, što utječe na supstituciju rada kapitalom u ne-realnim omjerima. – Dio troškova koje poslodavci imaju zbog zaštite zaposlenja nastojat će prevaliti na smanjenje plaća.
ZA POSLODAVCE	<ul style="list-style-type: none"> – Ublažava se problem asimetrije informacija u ugovoru o radu reduciranjem nesigurnosti. Odnos povjerenja i suradnje koji se stvara u stabilnim uvjetima omogućuje stvaranje sinergijskih učinaka formiranjem specifičnog socijalnog kapitala unutar poduzeća, lakše prihvaćanje novih tehnologija i organizacijskih promjena, ulaganja u znanja i vještine, što sve zajedno povećava internu fleksibilnost. 	<ul style="list-style-type: none"> – Zaštita povećava troškove rada jer se može promatrati kao oblik poreza na prilagodbu radnih resursa potrebama. Ona prisiljava poduzeće da plaća radnike u razdobljima kada to potražnja proizvoda ne opravdava te sprječava da se već uposleni radnici zamijene jeftinijim ili produktivnijim nezaposlenim radnicima. – Zaštita može utjecati na naglašavanje problema stranka - zastupnik, odnosno otvara mogućnost niske razine radne etike i smanjene produktivnosti bez mogućnosti disciplinirajuće prijetnje otkazom.
ZA DRUŠTVO	<ul style="list-style-type: none"> – Stabilni radni odnosi putem već navedenih koristi za pojedince i poduzeća povećavaju i ukupnu proizvodnost, životni standard i gospodarski rast. – Internaliziranjem društvenih troškova otpuštanja približavaju se kriteriji individualne profitabilnosti i društvene korisnosti u poslovnim odlukama. 	<ul style="list-style-type: none"> – Zaštita utječe na zarobljavanje dijela stanovništva u dugotrajnu nezaposlenost ili kruženje između povremenih poslova i nezaposlenosti. To vodi neravnopravnosti na tržištu rada, pa i društvenoj isključenosti cijelih grupa. – Zaštita stvara sklerotično tržište rada koje se ne može dovoljno brzo prilagođavati promjenama koje nameću tržište i tehnološki napredak. Manje fluktuacija na tržištu rada utječe na očuvanje strukture gospodarstva, a to znači da se usporava prelijevanje iz manje produktivnih u djelatnosti s bržim rastom proizvodnosti, što vodi usporavanju rasta.

ne može se dokazati da stroge regulative zaštite zaposlenja imaju bitan utjecaj na opću razinu zaposlenosti i nezaposlenosti. Međutim, rezultati donose pouzdane iskaze da se struktura mijenja tako da povećana regulacija pada upravo na teret mladih, žena i drugih ugroženih skupina. Iako visoka razina *de jure* zaštite zaposlenja reducira fluktuacije na tržištu rada i smanjuje rizik da osoba postane nezaposlena, ona simultano povećava trajanje nezaposlenosti kad se pojavi.

Prosječno trajanje zaposlenja također ne pokazuje bitne razlike u zemljama s vrlo različitom regulacijom tržišta rada. Dapače, zanimljivo je primijetiti da više studija (npr. Doogan, 2003 ili Erlinghagen i Knuth, 2002) upozorava da se, usprkos općem dojmu u javnosti (pa i znanstvenoj), trajanje radnih odnosa ne smanjuje već se i u vrijeme svih navedenih promjena u gospodarstvu i trendova fleksibilizacije radnog zakonodavstva udio dugotrajnih poslova povećava. U uvjetima kada deregulacija otvara fleksibilnije mogućnosti uspostavljanja radnih odnosa standardni ugovor o zaposlenju na neodređeno vrijeme zadržava svoje mjesto kao krajnji cilj i za radnika i za poslodavca. Fleksibilizacija radnih odnosa ne poništava "normalni" radni odnos već samo otvara veći broj putova do njega.

Sadašnja znanja naglašavaju činjenicu da nema optimalnog načina regulacije, drugim riječima načina koji omogućuje uspjeh svim gospodarstvima. Navedene međunarodne usporedbe prije dokazuju da su uspjesi ili neuspjesi mogući uz vrlo različite stupnjeve regulacije. Odogovarajući okvir zakona o radu bit će, dakle, jedan od nužnih uvjeta za dobre performanse gospodarstva i tržišta rada, ali vjerojatno neće biti dovoljan. Nemoguće je u istraživanjima, kao ni u stvarnom djelovanju izolirati učinke regulacije tržišta rada od ostalih determinanti koje određuju kako će konačni rezultati izgledati u pojedinom gospodarstvu. Tako je slična reforma deregulacije ugovora na određeno vrijeme istodobno primijenjena u Španjolskoj i Njemačkoj dala potpuno suprotne rezultate (OECD, 1999:71).

Jasno je da je ekstenzivna zaštitna regulativa poticaj za izbjegavanje zaštićenih oblika radnih odnosa. Tako će upravo zato poduzeća preferirati one oblike koji imaju malu ili nikakvu zaštitu, kao što su rad na određeno vrijeme, ugovor o djelu, unajmljivanje radnika od agencija, eksternaliziranje proizvodnih procesa, podugovaranje s malim kooperantima i angažman samozaposlenih djelatnika, pa sve do zalaženja u područje sive ekonomije. Takva evazija vjerojatno neće imati bitan utjecaj na opću razinu zaposlenosti ili nezaposlenosti, ali će produbljivati segmentaciju tržišta rada na zaštićene i marginalne radnike, čineći sve težim prelazak iz jedne grupe u drugu. To znači da promatrajući tko snosi teret fleksibilizacije, ne smijemo gledati samo na odnos poslodavci – radnici, već na raspored tereta između različitih grupa radnika – zaštićenih, poluzaštićenih, nezaštićenih, nezaposlenih.

4. Budućnost radnih odnosa

Naravno, rad u budućnosti neće biti jednostavan nastavak dosadašnjih modela, nego će nužno doći do znatnih promjena u strukturi i prirodi zaposlenosti koje će postaviti nove izazove pred individualne radnike, poduzeća, institucije i politike tržišta rada.

Učinci novih tehnologija neće se očitovati samo u izmjeni strukture značaja pojedinih djelatnosti, već će se organizacija rada i zahtjevi za znanjima u gotovo svim sektorima gospodarstva bitno promijeniti. Zbog sve većeg pritiska za promjenama radnici su suočeni sa sve nestabilnijim okruženjem. Prosječan je radnik suočen s novim zadacima i problemima te mora razvijati nove vještine i sposobnosti znatno brže i češće nego prije. Da bi se mogli održati u nejasnoj i nepoznatoj situaciji, radnici moraju gledati unaprijed, umjesto da se osvrću za dobrim starim sigurnim vremenima.

Novi modeli gospodarskog djelovanja donose neizbježne promjene na tržištu rada. Mogu se uočiti dva trenda za koja je još uvijek teško pretpostaviti kako će se u budućnosti razvijati. Jedan je značajna polarizacija radnih mjesta i radnika ovisno o znanju, uz rastući jaz među nadnicama i pogoršane mogućnosti zapošljavanja neobrazovanih radnika. Drugi je fleksibilizacija radnih odnosa. Razgradnja formalizirane detaljne podjele rada i krutih hijerarhijskih sustava omogućuje individualizaciju radnih procesa te uspostavljanje fleksibilnijih nestandardnih oblika radnih odnosa. Hoće li radnik budućnosti biti moderni "nadničar" koji će na tržištu samostalno nuditi svoja znanja različitim korisnicima, od slučaja do slučaja, te na taj način preuzimati rizike eksterne fleksibilnosti poduzeća ili će prevagnuti potreba uspostavljanja stabilne jezgre stvaranja znanja specifičnih poduzeća koja čine bazu konkurentске prednosti? Svojstva znanja kao ekonomskog resursa govore u prilog drugoj opciji jer se znanja umrežavanjem i interakcijom multipliciraju i ostvaruju sinergijske učinke, a stabilni ugovorni odnosi s pojedincima i poduzećima umanjuju rizike ulaganja u znanje, što izaziva visoke troškove danas da bi donosilo dugoročne koristi u budućnosti. Održiva konkurentska prednost trebala bi se, dakle, ostvarivati unutarnjom fleksibilizacijom organizacije rada i prilagodljivošću samih radnika, a današnje težnje ka eksternoj fleksibilizaciji, koje se uglavnom negativno ocjenjuju, više su posljedica procesa globalizacije u koji mnogi ulaze putem nadmetanja troškovima rada umjesto učinkovitošću. Rezultati istraživanja primijenjenih oblika fleksibilnosti i performansi poduzeća u VB-u i SAD-u (Michie i Sheehan, 2000) potvrđuju negativnu korelaciju između uspješnosti poduzeća i tzv. *low road* pristupa fleksibilnosti.

Regulacije na tržištu rada mogu imati oba učinka: i povećanje efikasnosti i smanjenje efikasnosti. Presudno pitanje za gospodarsku analizu radnog zakonodavstva jest vode li krute zaštitne norme restrikciji slobode ekonomskog odlučivanja ili one povećavaju slobodu djelokruga rada pojedinca. Cilj zakonodavnih zaštitnih mjera nije samo izbjegavanje tržišnih neuspjeha, već i onemogućivanje neuspjeha ekonomske politike postavljanjem primjenjivih mjera regulacije. Prema rezultatima međunarodnih ispitivanja, efekti na tržištu rada koji se pripisuju regulativi zaštite zaposlenja često su precijenjeni. U skladu s tim, ima premalo dokaza da rigidnost regulative utječe na razinu zaposlenosti i nezaposlenosti. Usprkos tome, takve regulative vjerojatno imaju nekakav utjecaj na strukturu zaposlenosti i nezaposlenosti. Oni koji tek ulaze na tržište rada i nezaposleni koji se pokušavaju ponovno uključiti u svijet rada imaju više teškoća na reguliranim tržištima rada. Na taj način konflikt ciljeva postaje jasan. Budući da su zaposleni brojniji i bolje organizirani od nezaposlenih, oni snažnije utječu na institucionalno reguliranje tržišta rada. Jasno je da u tom slučaju vrednovanje za i protiv (u smislu *cost-benefit* analize) ne može biti provedeno samo pomoću znanstvene analize.

Empirijski i teoretski rezultati interpretirani u ovom radu pokazuju da su argumenti za visoku razinu deregulative, baš kao i za ekstenzivnu regulaciju, slabi. Potrebna je modernizacija zakonskog okvira jer se polazni uvjeti stalno mijenjaju.

- Prerađivačka se industrija mijenja i ubrzano zaostaje za sektorom usluga kao snagom progressa i zaposlenja. Zakonodavstvo, koje vjerojatno pogoduje velikim industrijskim kapacitetima, i naglašena interna tržišta rada u budućnosti moraju biti prilagođeni realnosti poduzeća male i srednje veličine i sektoru usluga. Prilagođavanje radnog zakonodavstva svakako je prihvatljivije od traženja fleksibilnosti u prostoru bezakonja.
- Zaštitna je regulativa usmjerena na postojeće radne odnose i njihovo očuvanje. Pozornost, međutim, mora biti usmjerena dalje od čuvanja postojećih poslova, a više na kreiranje novih. Što je više novih poslova i mogućnosti da radnici ostvare prihode, to im je veća dugoročna sigurnost i manji trošak fleksibilnosti. Najbolja sigurnost nije ni očuvanje ni preraspodjela postojećih poslova, već stvaranje novih aktivnosti, novih sposobnosti, novoga društvenog bogatstva.
- U reviziji radnog zakonodavstva interesi *outsidera* (nezaposlenih i marginalnih radnika) moraju biti uzeti u obzir. Kako to otvara sukob ciljeva sa zaštitnim pravima *insidera*, bit će nužno uspostaviti detaljan sustav kompenzacija. Ako su radnici spremni prihvatiti viši rizik da postanu nezaposleni i prema tome više eksterne fleksibilnosti, njihova zaštita mora biti u potpunosti provedena reformama sustava socijalne zaštite.
- Konačno, kao što međunarodne usporedbe pokazuju, granice moguće deregulacije nisu ni izdaleka dosegnute. Ako se na fleksibilne oblike zapošljavanja gleda kao na prijelazni oblik od nezaposlenosti na regularni radni odnos, koji je na dosadašnji način postao sve teži, fleksibilni oblici zaposlenja stupnjevito reduciraju zapreke na putu stalne integracije na tržište rada.

Deregulacija bi trebala imati jedan učinak važniji od svih: povećanje mogućnosti zaposlenja *outsidera* (osobito marginalnih grupa) po cijenu sigurnosti zaposlenja *insidera*. Radni odnos u kojemu je smanjena zaštita sasvim ćemo drugačije prosuditi ako nam je polazište perspektiva nezaposlenih osoba. Za razliku od nezaposlene osobe, radnik na određeno vrijeme održava kontakt sa svijetom rada, stječe iskustvo i znanja, čime izbjegava degradaciju ljudskog kapitala i, što je osobito važno stječe priliku za dokazivanje svojih sposobnosti. Traženje posla iz dugotrajne nezaposlenosti daje bitno lošije signale nego ako se posao traži iz radnog odnosa. Zato bi jedan od glavnih doprinosa deregulacije trebao biti upravo olakšavanje ulaska ili povratka nezaposlenih u svijet rada.

5. Zaključak

Netipični oblici zaposlenja mogu, ali ne moraju nužno imati negativnu konotaciju i značiti povećanje neravnopravnosti između radnika i poslodavaca, eksploatacije slabijih od jačih. Zbog toga bi bilo apsurdno i neprirodno zabraniti i ograničiti fleksibilizaciju rada. Razlog više je to što neprimjerena regulacija samo potiče oblike evazije pronala-

ženjem rupa u zakonu ili njegovim zaobilaženjem, pa sve do međunarodne mobilnosti proizvodnih procesa.

Ono što danas smatramo "normalnim" radnim odnosom i što se pokušava grčevito sačuvati opiranjem fleksibilizaciji u povijesnom je kontekstu samo dionica usklađena s općim razvojem proizvodnih snaga. Pravna regulativa uspješno je podupirala prevladavajuću gospodarsku strukturu, na istodobnu korist poslodavaca i radnika. Međutim, u trenutku kada regulativa počne ometati ekonomsku efikasnost, stvaraju se pritisci za promjene, ali se i pribjegava svim oblicima zaobilaženja zaštite. Upravo kretanje u sivom području izbjegavanja reguliranih odnosa pokazuje da dosadašnja regulativa ne može spriječiti "fleksploataciju". Odgovor može biti dodatno sve složenije reguliranje koje se stalno nadmeće s evazijom ili prihvaćanje povijesnih promjena i njihovo integriiranje u što efikasniju regulativu tržišta rada.

Nema pouzdanih dokaza, ni s teorijskoga ni s empirijskog stajališta, da deregulacija i fleksibilizacija tržišta rada nužno vode "fleksploataciji". Trajni "normalni" radni odnos i u dereguliranim uvjetima obuhvaćaju većinu radnika, ali ne zbog svoje obveznosti, već zbog svoje ekonomske racionalnosti. Fleksibilnost ima više lica, od kojih su neka uistinu pozitivna i preduvjet su budućeg razvoja. U suvremenom industrijskom društvu bitno je da institucionalni okvir podržava ili barem ne koči dobrovoljnu uspostavu netipičnih oblika zapošljavanja. Preduvjet za to je da se oni što više stavljaju u izjednačen položaj s "normalnim" radnim odnosom. Načelo, dakle, mora biti njihovo uključivanje u regularni sustav kako bi poslužile kao most prema "normalom" radnom odnosu.

LITERATURA

Argandona, A. and Gual, J., 2002. *The Social Dimensions of Employment: Institutional Reforms in Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar.

Bertola, G., Boeri, T. and Cazes, S., 1999. *Employment protection and labour market adjustment in some OECD countries: Evolving institutions and variable enforcement* [online]. Available from: [<http://www.iue.it/Personal/Bertola/empadj.pdf>].

Burchell, B., Deakin, S. and Honey, S., 1999. *Employment status and labour flexibility: legal and empirical perspectives* [online]. Paper presented at the 21st Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Bremen. Available from: [<http://www.labourcom.uni-bremen.de/kua/news/iwp/DEAKIN.PDF>].

Burgess, S. and Rees, H., 1997. "Transient jobs and lifetime jobs: Dualism in the British labour market". *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 59 (3), 309-328.

Buttler, F. and Walwei, U., 1994. "The Employment Contract: Cooperation Requires Stability". *IAB Topics* (7).

Collins, M., 2002. *Problems of Flexible Working Research and Theory in the New Economy* [online]. Available from: [<http://www.cheshirehenbury.com/ebew/virtualpdf/collinspdfversion.pdf>].

Costello, A. and Levidow, L., 2001. "Flexploitation Strategies: UK Lessons for Europe" [online]. *The Commoner* (1). Available from: [<http://www.commoner.org.uk/Flex3.pdf>].

Di Tella, R. and MacCulloch, R., 1999. "The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data" [online]. *ZEI Working paper*, (2). Available from: [http://www.zei.de/download/zei_wp/B99-02.pdf].

Doogan, K., 2003. *Job Insecurity and Long-term Employment in Europe* [online]. Paper presented to the ESRC's WORKLIFE Seminar Manchester 28th February 2003. Available from: [<http://www.lse.ac.uk/collections/worklife/Dooganpaper.pdf>].

Dörsam, P., 1997. "Die Beschäftigungswirkung des Kündigungsschutzes aus der Sicht institutionalistischer Arbeitmarkttheorien". *ZWS*, (117), 55-84.

Erlinghagen, M. and Knuth, M., 2002. *In search of turbulence: Labour market mobility and job stability in Germany* [online]. Paper prepared for the 3rd International Congress of the Work & Labour Network of the International Sociological Association (ISA). Available from: [<http://www.iatge.de/aktuell/veroeff/am/erling02b.pdf>]

European foundation for the improvement of living and working conditions, 2001. *Employment through flexibility: Squaring the circle (summary)* [online]. Available from: [<http://www.eurofound.ie/publications/files/EF0153EN.pdf>].

Franz, W., 1994. "Chancen un Risiken einer Flexibilisierung des Arbeitsrechts aus ökonomischer Sicht". *ZfA*, 25 (3), 439-462.

Hoffmann, E. and Walwei, U., 1999. "The Change in Employment Forms – Empirical Results and First Explanatory Approches". *IAB Topics* (34).

Kocka, J. and Offe, C. (Hg.), 2000. *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt: Campus Verlag.

Lowther, J. i Naletilić, M., 2002. *Fleksibilnost radne snage: Istraživanje o međunarodnim iskustvima i njihova primjena na Hrvatsku* [online]. Zagreb: Ured za socijalno partnerstvo. Dostupno na: [http://www.socijalno-partnerstvo.hr/ured/studije/martina&joe_-_fleksibilnost_radne_snage.pdf].

Madsen, K., 2002. *The Danish Model of "Flexicurity" – A Paradise with some Snakes* [online]. Brussels: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Available from: [<http://www.eurofound.ie/working/madsen.pdf>].

Michie, J. and Sheehan, M., 2000. *Labour Market Flexibility, Human Resource Management and Corporate Performance* [online]. Paper presented at the September 2000 British Academy of Management conference. Available from: [<http://www.bbk.ac.uk/manop/man/docs/0002JMOct2000.PDF>].

OECD, 1989. *Labour Market Flexibility: Trends in Enterprises*. Paris: OECD.

OECD, 1999. *Employment Outlook*. Paris: OECD.

Saint-Paul, G., 1996. "Exploring the political economy of labour market institutions". *Economic Policy*, (23), 265-300.

Sarfati, H. and Kobrin, C. (eds.), 1988. *Labour market flexibility: a comparative anthology*. Aldershot: Gower.

Sarfati, H., 1999. *Labour market flexibility vs. jobs: A challenge for social dialogue in Europe* [online]. Available from: [<http://panoramix.univ-paris1.fr/GREGOR/99-07.pdf>].

Walwei, U., 1997. "Flexibility of Employment Relationships: Possibilities and Limits". *IAB Topics* (22).

Walwei, U., 2002. "Labour Market Effects of Employment Protection". *IAB Topics* (48).

Whiteside, N., 2000. "From Full Employment to Flexibility: Britain and France 1960-1990" [online]. *Working Paper Series in European Studies*, 3 (3). Available from: [<http://uw-madison-ces.org/papers/whiteside.pdf>].

Zilian, H. G. and Flecker, J. (Hg.), 1998. *Flexibilisierung – Problem oder Lösung?*. Berlin: Edition Sigma.

Ž e l j k o M r n j a v a c : C a n o r S h o u l d L a b o u r L e g i s l a t i o n B e O p p o s e d t o F l e x p l o i t a t i o n

Summary

Discussions about making the labour market more flexible are run starting off from the dilemma about the alleged oppositions of the objectives of social security and economic effectiveness. Here worker fears can be shown with the concept of flexploitation which means shifting the costs of contemporary trends onto labour alone, with the intensification of its exploitation. Since the economy is in constant flux, the author starts from a historical analysis of the origin of today's labour relations, which are considered normal. After that, from the aspect of economic theory the paper analyses the effectiveness of legal regulation of employment security. According to these two analyses, in part three there is an estimate of the possible future of labour relations. A final conclusion is drawn that neither theory nor empirical experience can justify the limitation of flexibilisation, because it can have negative but also very positive effects. Inappropriate regulation that is incapable of keeping up with the needs of the economic processes is a spur to evasion and reduces efficiency, unjustifiably hampering the voluntary interactions of economic operators.

Key words: flexploitation, flexibility, labour market