

Zakon o radu u svjetlu komparativnih istraživanja o nezaposlenosti

Darko Oračić
Hrvatski zavod za zapošljavanje, Zagreb

Izvorni znanstveni rad
UDK 351.83(094):331.56
Primljeno: prosinac 1996.

Autor ukratko prikazuje regulaciju otkaza i regulaciju odnosa između poslodavaca i sindikata u Zakonu o radu. Zatim iznosi rezultate komparativnih istraživanja koji pokazuju da regulacija otkaza te obuhvaćenost radništva sindikatima i kolektivnim ugovorima smanjuju zaposlenost i povećavaju nezaposlenost. Autor također prikazuje najvažnija teorijska objašnjenja tih činjenica. Na toj osnovi zaključuje da Zakon o radu vjerojatno smanjuje zaposlenost i povećava nezaposlenost u Hrvatskoj.

UVOD

Od početka 1996. godine u primjeni je Zakon o radu kao jedan od najvažnijih elemenata pravne strukture osamostaljene hrvatske države. O Zakonu su u javnosti iznošena mišljenja i ocjene s različitih aspekata. Izostala je, međutim, podrobnija analiza i ocjena s aspekta njegova mogućeg utjecaja na zapošljavanje i nezaposlenost. Stoga je u ovome radu prikaz određenih dijelova Zakona o radu popraćen iznošenjem rezultata komparativnih empirijskih istraživanja o posljedicama takvih oblika regulacije radnih odnosa na zaposlenost odnosno nezaposlenost. Izabrani su oni dijelovi Zakona za koje postoje odgovarajuća istraživanja. Također su ukratko iznesena i osnovna teorijska objašnjenja mehanizama putem kojih spomenute posljedice nastaju. Prvi se dio bavi regulacijom otkaza, a drugi regulacijom odnosa između poslodavaca i sindikata.

REGULACIJA OTKAZA

a) Odredbe Zakona o radu

Zakon o radu opsežno i detaljno regulira otkaz. Ovdje su ukratko prikazane samo najvažnije odredbe Zakona.

Zakon dopušta poslodavcu da otkáže ugovor o radu uz otkazni rok (redoviti otkaz) ako prestane potreba za obavljanjem određenog posla (poslovno uvjetovani otkaz), ako zaposlenik ne može izvršavati svoje obveze (osobno uvjetovani otkaz) ili ako zaposlenik krši obveze iz radnog odnosa (čl. 106.). Poslovno i osobno

uvjetovani otkaz dopušten je samo ako poslodavac ne može zaposliti radnika na nekom drugom poslu odnosno obrazovati ga ili osposobiti za rad na drugom poslu (čl. 106.). Poslodavac koji je otkazao zaposleniku zbog poslovnih razloga ne smije šest mjeseci na istim poslovima zaposliti drugog radnika (čl. 106.).

Otkaz mora imati pismeni oblik i mora sadržavati obrazloženje (čl. 111.). Poslodavac mora dokazati postojanje opravdanog razloga za otkaz (čl. 112.). Prije otkazivanja uvjetovanog ponašanjem, poslodavac je dužan zaposlenika pismeno upozoriti i omogućiti mu da iznese svoju obranu (čl. 110.). Namjeru da otkáže određeni ugovor o radu poslodavac je dužan priopćiti zaposleničkom vijeću (ako ono postoji) i savjetovati se s njime (čl. 117.).

Kod redovitog otkaza otkazni rok traje najmanje dva tjedna ako je zaposlenik u radnom odnosu kod istog poslodavca proveo neprekidno manje od godinu dana, a najmanje šest mjeseci ako je proveo dvadeset godina (čl. 113.). Zaposlenik kojemu poslodavac daje poslovno ili osobno uvjetovani otkaz nakon najmanje dvije godine neprekidnog rada ima pravo na otpremninu u iznosu ne manjem od jedne polovine prosječne plaće za svaku navršenu godinu rada kod tog poslodavca (čl. 118.).

Ako poslodavac koji zapošljava više od 20 zaposlenika namjerava u razdoblju od šest mjeseci zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga otkazati više od 10 posto, a najmanje pet ugovora o radu, dužan je izraditi program zbrinjavanja viška zaposlenika (čl.

119.). Poslodavac može otkazati zaposlenicima ako u programu zbrinjavanja viška zaposlenika obrazloži zašto ih ne može zbrinuti (čl. 120.). Poslodavac je dužan o programu zbrinjavanja viška zaposlenika obavijestiti zaposlenike i nadležnu službu zapošljavanja (čl. 120.). Ako ima za to važne gospodarske ili socijalne razloge, nadležna služba zapošljavanja može odgoditi otpuštanje viška radnika za najduže tri mjeseca (čl. 120.).

Zakon o radu, dakle, nameće poslodavcu čitav niz zapreka, teškoća i obveza prilikom otpuštanja radnika. Međutim, one se mogu zaobići sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme. Istekom takvog ugovora radni odnos prestaje bez ikakvih proceduralnih poteškoća i troškova. Stoga stvarna restriktivnost regulacije otkaza u Zakonu ovisi o regulaciji sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme. Zakon dopušta sklapanje takvog ugovora samo kada za to postoji privremen stvaran i važan razlog te zabranjuje sklapanje jednog ili više uzastopnih ugovora na temelju kojih se radni odnos na istim poslovima zasniva za neprekinuto razdoblje duže od tri godine (čl. 10.). Stoga se može zaključiti da Zakon ne ostavlja mnogo prostora za zaobilazjenje regulacije otkaza.

b) Rezultati komparativnih istraživanja

Regulaciju otkaza, odnosno "teškoću otpuštanja suvišne radne snage", poslodavci u Europskoj uniji smatraju jednom od najvažnijih prepreka zapošljavanju većeg broja radnika. Po važnosti ona stoji odmah do "visokih nenadanih troškova rada" i "visoke razine plaća" (European Commission, 1995.). Objektivna empirijska istraživanja potvrđuju takve subjektivne procjene poslodavaca.

Analiza podataka iz 22 zemlje u razdoblju od 29 godina pokazuje da regulacija otkaza ima statistički značajne učinke na zaposlenost. Na primjer, zakonski nametnuta obveza isplate otpremnine pri otkazu za radnika s deseto-godišnjim stažom u iznosu tromjesečne plaće smanjuje omjer zaposlenih i radno sposobnog stanovništva za jedan posto (Lazear, 1990.).

Iako smanjenje zaposlenosti ne mora nužno značiti i povećanje nezaposlenosti¹, autor istraživanja ističe da "stope nezaposlenosti rastu s otpremninom" (Lazear, 1990., 700).

Međutim, obveza isplate otpremnine samo je jedan od elemenata u zakonskoj regulaciji otpuštanja radnika. Stoga su stručnjaci OECD-a pokušali izraditi složenu mjeru restriktivnosti regulacije otkaza uzimajući u obzir sve njezine elemente: proceduralne zahtjeve (pismenu obavijest, obrazloženje, obavješćivanje ili savjetovanje s trećom stranom, traženje dopuštenja od treće strane), dužinu odgode stupanja na snagu otkaznog roka, dužinu otkaznog roka, veličinu otpremnine, opseg određenja (ne)pravednog otkaza (tj. obvezu uzimanja u obzir dužine staža, dobi i socijalnog statusa radnika te obvezu prekvalifikacije i zapošljavanja na drugom radnom mjestu ako je to moguće), dužinu razdoblja probnog rada odnosno razdoblja tijekom kojeg se može dati otkaz bez obveza, veličinu kompenzacije za nepravедno otpuštenog radnika i, na kraju, vjerojatnost ponovnog zapošljavanja nepravедno otpuštenog radnika ako on to želi (OECD, 1994.).²

Budući da poslodavac može izbjeći teškoće i obveze pri otpuštanju radnika zasnivanjem radnog odnosa na određeno vrijeme, autori studije uzeli su u obzir i restriktivnost regulacije ugovora o radu na određeno vrijeme. Njezini su pokazatelji: broj dopuštenih razloga za sklapanje takvog ugovora, maksimalan broj uzastopnih ugovora i maksimalno ukupno trajanje uzastopnih ugovora (OECD, 1994.).

Autori su rangirali zapadne zemlje po svim spomenutim elementima i izračunali njihov prosječni rang na ljestvici restriktivnosti. Zatim su izračunali koeficijente rang-korelacije s udjelom ukupnog broja zaposlenih u stanovništvu radne dobi i s udjelom ukupnog broja nesamostalno zaposlenih u stanovništvu radne dobi. Dobiveni su negativni koeficijenti korelacije, statistički značajni na razini 10% (OECD, 1994.).³

Izneseni rezultat, međutim, ima samo sugestivnu vrijednost jer ostale relevantne varijable nisu bile podvrgnute kontroli. Stoga su

¹ Radnici bez posla mogu postati "obeshrabreni" i zato prestati tražiti posao.

² Za detalje konstruiranja složene mjere restriktivnosti regulacije otkaza vidi Grubb i Wells (1993.).

³ Prema istraživanju u SAD, uvođenje zaštite zaposlenih od "nepravédnog otpuštanja" u neke od američkih država smanjilo je zaposlenost u njima 2 do 5 posto (Krol i Svorny, 1994.).

stručnjaci OECD-a unijeli složenu mjeru restriktivnosti otkaza u kompleksan statistički model koji objašnjava razlike u stopama nezaposlenosti između 17 zemalja u razdoblju od 1983. do 1993. godine (vidi Scarpetta, 1996.). Pokazalo se da regulacija otkaza statistički značajno (na razini 1%) smanjuje zaposlenost te povećava dugotrajnu nezaposlenost i nezaposlenost mladeži. (Scarpetta, 1996.).⁴

c) Teorijska objašnjenja

U teorijskim se razmatranjima obično spominju tri moguća objašnjenja utjecaja regulacije otkaza na zaposlenost odnosno nezaposlenost. Prvo se ističe utjecaj regulacije na troškove rada u neizvjesnim budućim poslovnim okolnostima, drugo se temelji na teoriji o "insiderima" i "outsiderima", a treće na teoriji o "plaćama efikasnosti".

Prvo objašnjenje polazi od činjenice da poslodavci ne mogu biti sigurni glede buduće potražnje i uvjeta poslovanja. Stoga će visoki troškovi otpuštanja radnika, nametnuti zakonskom regulacijom otkaza, učiniti zapošljavanje novih radnika vrlo riskantnim (OECD, 1994.). Zbog visokih troškova otpuštanja radnika poslodavci će prilikom zapošljavanja radnika postati vrlo oprezni. Poslodavci će naročito oklijevati sa zapošljavanjem u izrazito nestabilnim okolnostima odnosno nakon dugotrajne recesije. Stoga regulacija otkaza može znatno usporiti pozitivna gospodarstvena kretanja i produžiti razdoblje visokih stopa nezaposlenosti (Lindbeck, 1993.).⁵

Drugo objašnjenje ističe da zaštita od otkaza daje zaposlenim radnicima ("insiderima") moć da povećaju pritisak na svoje poslodavce i izazovu porast plaća koji vodi smanjenju zaposlenosti i povećanju nezaposlenosti (Lindbeck, 1994.).⁶ Zaštita od otkaza omogućava povećanje razine plaća u iznosu troškova otpuštanja (Lindbeck, 1993.). Osim toga, poslodav-

ci ne mogu sniziti troškove rada otpuštajući neke radnike i zapošljavajući nezaposlene radnike ("outsidere") koji nude svoj rad za nižu plaću jer bi preostali "insideri" odbili surađivati s novim radnicima i podvrgnuli ih uvredama i maltretiranju (Lindbeck i Snower, 1988.).

Treće objašnjenje polazi od pretpostavke da je prijetnja otkazom sredstvo za discipliniranje radnika (Layard i sur., 1994.). Stoga zaštita zaposlenih od otkaza smanjuje radnu disciplinu, a time i produktivnost rada. U takvim okolnostima poslodavac pokušava stimulirati produktivnost rada dajući veću plaću od drugih poslodavaca, tj. dajući "plaću efikasnosti" koja uzdiže radni moral i privlači dobre radnike, a destimulira zabašavanje (Layard i sur., 1994.). Osim toga, porast plaća izaziva porast nezaposlenosti koji također utječe na produktivnost jer je njime smanjena vjerojatnost da će radnik brzo naći novi posao ako bude otpušten zbog nediscipline (Shapiro i Stiglitz, 1984.). Međutim, ako svi poslodavci povećaju plaće, razlike između njih će se smanjiti ili nestati, a time će se smanjiti ili nestati i njihov pozitivni utjecaj na produktivnost. Preostat će poboljšanje produktivnosti uslijed porasta nezaposlenosti uzrokovanog povećanjem opće razine plaća (Solow, 1990.). Tako će utjecaj zaštite zaposlenih na produktivnost rada biti neutraliziran povećanjem ukupne nezaposlenosti.

Svaka od tri navedene teorije vjerojatno objašnjava dio utjecaja regulacije otkaza na zaposlenost odnosno nezaposlenost. Njihovu relativnu važnost, međutim, teško je procijeniti.⁷

REGULACIJA ODNOSA IZMEĐU POSLODAVACA I SINDIKATA

a) Odredbe Zakona o radu

Zakon o radu zabranjuje poslodavcu da stavi člana sindikata u nepovoljniji položaj od

⁴ U skladu s tim su i nalazi komparativne studije 11 europskih zemalja prema kojima regulacija tržišta rada znatno smanjuje realni rast tržišnog sektora (Koedijk i Kremers, 1996.).

⁵ Budući da otežava otpuštanje radnika, a destimulira zapošljavanje, regulacija otkaza može biti i velika prepreka restrukturiranju gospodarstva (OECD, 1994.).

⁶ Veličina dugoročnog negativnog utjecaja jednopostotnog porasta razine plaća (uz konstantnu produktivnost rada) na zaposlenost u privatnome sektoru zemalja OECD-a kreće se oko jedan posto. Postoje, međutim, velike razlike u brzini reakcije (Tyrvaen, 1995.; Turner i sur., 1993.).

⁷ Analizirajući političke aspekte regulacije otkaza, neki autori tvrde da ona postoji zato jer koristi zaposlenima, a oni su mnogo brojniji od nezaposlenih (Saint-Paul, 1996.). Regulacija otkaza, međutim, rezultira povećanjem troškova proizvodnje odnosno cijena i tako umanjuje realne plaće zaposlenih. Stoga je vjerojatnije da zaposleni podupiru regulaciju otkaza zato jer nisu svjesni njezinih troškova.

drugih radnika prilikom zapošljavanja, otpuštanja, plaćanja, promjene poslova, napredovanja, obrazovanja i socijalnih davanja (čl. 180.). Zakon također zabranjuje otpuštanje sindikalnog povjerenika za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja dužnosti bez suglasnosti sindikata (čl. 182.). Zakon zabranjuje i nadzor poslodavaca nad utemeljenjem i djelovanjem sindikata odnosno financiranje sindikata u cilju ostvarenja takvog nadzora (čl. 177.). Zakon daje pravo sklapanja kolektivnog ugovora sindikatu ili udruzi sindikata koja je spremna i sposobna sredstvima pritiska štiti i promovirati interese svojih članova prilikom pregovora o sklapanju kolektivnih ugovora (čl. 185.). Stoga Zakon daje sindikatima ili njihovim udrugama pravo pozivanja radnika na štrajk i pravo njegova provođenja (čl. 210.).

S druge strane, Zakon daje poslodavcima pravo na isključenje zaposlenika s rada (lockout), ali samo kao odgovor na već započeti štrajk (čl. 211.). Osim toga, poslodavac ne smije započeti s isključenjem s rada prije isteka osam dana od početka štrajka, a broj zaposlenika isključenih s rada ne smije biti veći od polovice broja zaposlenika u štrajku (čl. 211.). Poslodavac također ne smije staviti zaposlenika u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili sudjelovanja u štrajku (čl. 213.).

Zakon omogućuje ministru rada da na prijedlog stranke kolektivnog ugovora proširi njegovu primjenu na osobe koje nisu sudjelovale u njegovu sklapanju odnosno koje mu nisu naknadno pristupile (čl. 201.). Zakon također omogućuje osnivanje gospodarsko-socijalnog vijeća putem kojeg bi se ostvarivala suradnja Vlade, sindikata i udruga poslodavaca (čl. 219.). Gospodarsko-socijalno vijeće trebalo bi, između ostalog, predlagati Vladi, poslodavcima i sindikatima vođenje usklađene politike cijena i plaća (čl. 219.).

Ukratko, Zakon o radu štiti sindikate i daje im pravo na štrajk, znatno ograničava slobodu djelovanja poslodavaca prema članovima sindikata i prilikom kolektivnih sporova potiče sklapanje kolektivnih ugovora, omogućuje proširenje njihove primjene te omogućuje

usklađivanje aktivnosti sindikata, poslodavaca i Vlade.

b) Rezultati komparativnih istraživanja

OECD-ovo istraživanje spomenuto u prvom dijelu uključilo je među neovisne varijable i obuhvaćenost radništva članstvom u sindikatu. Pokazalo se da razina sindikaliziranosti statistički značajno (na razini 1%) smanjuje zaposlenost i povećava nezaposlenost (Scarpetta, 1996.).⁸

Komparativno istraživanje razlika između 20 zemalja u stopi nezaposlenosti za razdoblje od 1983. do 1988. pokazalo je da dio razlika objašnjava stupanj pokrivenosti zaposlenih radnika kolektivnim ugovorima. On stoji u pozitivnoj korelaciji sa stopom nezaposlenosti (Layard i sur., 1994.).

Rezultati navedenih istraživanja, međutim, sugeriraju i da negativan utjecaj sindikata i pokrivenosti kolektivnim ugovorima može biti neutraliziran koordinacijom između sindikata i naročito koordinacijom između poslodavaca te centralizacijom kolektivnog pregovaranja (Layard i sur., 1994.; Scarpetta, 1996.).

c) Teorijska objašnjenja

Postoje različita teorijska objašnjenja utjecaja sindikata na zaposlenost odnosno nezaposlenost. Svako od njih, međutim, polazi od monopolske moći sindikata na tržištu rada. Ograničavanje ili uklanjanje konkurencije između radnika te pravo i sposobnost organiziranja kolektivnih radničkih akcija omogućuju sindikatima prisvajanje monopolske rente u obliku nadničnih premija i drugih beneficija (OECD, 1994.). Sindikalnim djelovanjem izazvan porast troškova rada rezultira smanjenjem zaposlenosti u sindikaliziranoj struci, grani ili sektoru.

U ovoj točki, međutim, počinju razlike u objašnjenjima. Teorijski gledano, smanjenje zaposlenosti u sindikaliziranom sektoru gospodarstva moglo bi se jednostavno neutralizirati porastom zaposlenosti u nesindikaliziranom sektoru gospodarstva. Jedan od mogućih razloga zašto do toga ne dolazi jest čekanje radnika koji su izgubili posao u sindikaliziranom

⁸ Prema istraživanju razlika u sindikalnom obuhvatu između američkih država, porast stope sindikaliziranosti s 10 na 20 posto smanjuje omjer zaposlenih i radno sposobnog stanovništva u pojedinoj državi oko 4 posto, a povećava stopu nezaposlenosti za 1,2 postotna boda (Summers, 1986.).

sektoru da se ponovno zaposle u istom sektoru (Summers, 1986.). Općenito, visoke plaće u sindikaliziranom sektoru potiču nezaposlene radnike da čekaju na otvaranje radnog mjesta u njemu unatoč mogućnosti zapošljavanja u nesindikaliziranom sektoru (OECD, 1994.).

Drugo objašnjenje pretpostavlja da postoji "efekt prijete": poslodavci u nesindikaliziranom sektoru povećat će plaće kako bi spriječili sindikalizaciju svojih radnika (vidi McConnell i Brue, 1992.). Stoga nesindikalizirani sektor neće moći apsorbirati (svu) nezaposlenost izazvanu u sindikaliziranom sektoru.

Napokon, snižavanje plaća i porast zaposlenosti u nesindikaliziranom sektoru mogu biti ograničeni ili potpuno spriječeni državnim određivanjem minimalne plaće (vidi Koning i sur., 1995.; Deer i sur., 1995.) ili proširenjem primjene kolektivnih ugovora na taj sektor, kao što je to slučaj u mnogim europskim zemljama (OECD, 1994.).

Objašnjenje postojanja negativne statističke veze između stupnja koordinacije među sindikatima i stupnja koordinacije među poslodavcima tijekom kolektivnog pregovaranja, s jedne strane, te prosječne stope nezaposlenosti, s druge strane, obično polazi od stanja u kojem nema koordinacije. Prvo, ako nema koordinacije među sindikatima, oni će se međusobno nadmetati i sustizati u povećanju plaća,⁹ što će dovesti do porasta opće razine cijena (Carline, 1985.). Realne se plaće sindikaliziranih članova tako ne bi znatno promijenile, a povećao bi se broj nezaposlenih radnika (OECD, 1994.). Stoga koordinacija među sindikatima sprječava "neodgovorno" povećavanje plaća. Što se tiče koordinacije među poslodavcima, ona im omogućuje da se jedinstveno i učinkovito suprotstave zahtjevima sindikata te uklanja njihovo međusobno nadmetanje u nudenju i davanju "plaća efikasnosti" (Layard i sur., 1994.).¹⁰

Zastupnici iznesenog teorijskog objašnjenja tvrde da centralizirani sustav kolektivnog

pregovaranja, u kojem se ono ostvaruje na nacionalnoj razini između federacije sindikata i federacije udruga poslodavaca te uz sudjelovanje države, smanjuje stopu nezaposlenosti jer implicira postojanje koordinacije među sindikatima i među poslodavcima (Layard i sur., 1994.). Stoga nisku prosječnu stopu nezaposlenosti u nordijskim zemljama i Austriji tijekom istraživanih razdoblja oni objašnjavaju relativno visokim stupnjem centralizacije njihovih sustava kolektivnog pregovaranja (vidi Calmfors, 1993.; Layard i sur., 1994.).

Neki autori, međutim, poriču pozitivnu ulogu centralizacije i tvrde da su spomenute zemlje drugim sredstvima održavale nisku stopu nezaposlenosti. Oni naglašavaju da su Norveška, Švedska i Finska tijekom sedamdesetih i osamdesetih godina izvele devalvaciju svojih valuta radi povećanja opsega domaće proizvodnje i održanja visoke zaposlenosti (Lindbeck, 1993.). Osim toga, nordijske zemlje i Austrija ostvarile su porast ukupne zaposlenosti tijekom sedamdesetih i osamdesetih godina zahvaljujući kreiranju radnih mjesta u javnom sektoru. Dok se njihova zaposlenost u privatnom sektoru između 1973. i 1989. godine smanjila oko jedan posto, dotle je zaposlenost u javnom sektoru porasla oko 60 posto (OECD, 1994.). Napokon, Finska i Švedska iskusile su devedesetih godina velik porast stope nezaposlenosti (OECD, 1994.), što daje još jedan razlog za sumnju u sposobnost centraliziranog sustava kolektivnog pregovaranja da kontrolira opću razinu realnih plaća.¹¹

Stručnjaci se, međutim, slažu u tome da koordinacija, naročito među poslodavcima, može postojati i bez centralizacije te da nekoordinirano gransko kolektivno pregovaranje zasigurno smanjuje zaposlenost i povećava nezaposlenost (Calmfors, 1993.; Lindbeck, 1993.; Layard i sur., 1994.; OECD, 1994.; Scarpetta, 1996.).

⁹ Pojedini sindikat može povećati realne plaće svojih članova jedino ako prednjači u porastu nominalnih plaća ispred ostalih sindikata (Carline, 1986.). Mogućnost izbora između suradnje i nesuradnje stavlja sindikat u "zatvorenikovu dilemu".

¹⁰ Međutim, koordinacija između poslodavaca može se "prelijevati" s tržišta rada na tržište proizvoda i usluga, rezultirajući monopolističkim ograničavanjem proizvodnje i zaposlenosti. Štoviše, udruge poslodavaca često su izvorom političkog lobiranja radi ograničavanja uvoza, dobivanja subvencija, itd. Osim toga, poduzeće ili grana koja ostvaruje monopolisku rentu lakše udovoljava zahtjevima sindikata (OECD, 1994.).

¹¹ Zagovornik centralizacije, međutim, mogao bi braniti svoju teoriju tvrdeći, na primjer, da je centralistički sustav u nordijskim zemljama postupno slabio, da su se tijekom vremena nagomilale sindikalne frakcije, interesne grupe, uski karteli i lobiji čije je djelovanje rezultiralo rastom plaća, stvaranjem cjenovnih i nadničnih distorzija, usporavanjem ekonomskog rasta i povećanjem stope nezaposlenosti (Olson, 1995.a. i 1995.b.).

ZAKLJUČAK

Zakon o radu temelji se na pretpostavci o potrebi državne intervencije u radne odnose. U skladu s tim, Zakon poslodavcima nameće niz zapreka, teškoća i obveza prilikom otpuštanja radnika. Zakon također štiti sindikate i daje im pravo na štrajk, znatno ograničava slobodu djelovanja poslodavaca prema članovima sindikata i prilikom kolektivnih sporova, potiče sklapanje kolektivnih ugovora i omogućuje proširenje njihove primjene.

Rezultati komparativnih empirijskih istraživanja pokazuju da regulacija otkaza, obuhvaćenost radništva sindikatima i pokrivenost kolektivnim ugovorima smanjuju zaposlenost i

povećavaju nezaposlenost. Teorijska objašnjenja takvih rezultata opisuju različite mehanizme putem kojih spomenuti čimbenici povećavaju troškove rada.

Postoji, dakle, valjana osnova za pretpostvku da spomenuti elementi Zakona o radu imaju ili će imati značajnog utjecaja na zaposlenost odnosno nezaposlenost u Hrvatskoj, naročito ako se uzme u obzir potreba za visokom fleksibilnošću plaća i pokretljivošću radne snage tijekom temeljitog i obuhvatnog restrukturiranja hrvatskog gospodarstva. Negativne učinke spomenutih elemenata Zakona o radu možda može ublažiti unutarnja koordinacija subjekata kolektivnog pregovaranja.

LITERATURA

1. Calmfors, L. (1993.) "Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance - a survey", *OECD Economic Studies*, (21):161-191.
2. Carline, D. (1985.) "Unions and Wages", u Carline, D., Pissarides, Ch. A., Siebert, W. S. i Sloane, P. J., *Labour Economics*, Longeman, London
3. Deere, D., Murphy, K. M. i Welch, F. (1995.) "Employment and the 1990-1991 Minimum-Wage Hike", *American Economic Review*, 85(2):232-237.
4. European Commission (1995.) "Performance of the European Union labour market", *European Economy*, No. 2.
5. Grubb, D. i Wells, W. (1993.) "Employment regulation and patterns of work in EC countries", *OECD Economic Studies*, (21):8-58.
6. Kodijk, K. i Kremers, J. (1996.) "Market opening, regulation and growth in Europe", *Economic Policy*, October, 445-460.
7. Koning, P., Ridder, G. i Van Den Berg, G. J. (1995.) "Structural and Frictional Unemployment in an Equilibrium Search Model with Heterogeneous Agents", *Journal of Applied Econometrics*, 10 (Supp.):133-151.
8. Krol, R. i Svorny, Sh. (1994.) "Regulation and Economic Performance: Lessons from the States", *Cato Journal*, 14(1):55-64.
9. Layard, R., Nickell, S. i Jackman, R. (1994.) *The Unemployment Crisis*, Oxford University Press, Oxford
10. Lazear, E. P. (1990.) "Job Security Provisions and Employment", *Quarterly Journal of Economics*, 105(3):700-726.
11. Lindbeck, A. (1993.) *Unemployment and Macroeconomics*, MIT Press, Cambridge, Mass.
12. Lindbeck, A. (1994.) "The Welfare State and the Employment Problem", *American Economic Review*, 84(2):71-75.
13. Lindbeck, A. i Snower, D. (1988.) "Cooperation, Harassment and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach", *American Economic Review*, 78(1):167-188.
14. McConnell, C. R. i Brue, S. L. (1992.) *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill, New York
15. OECD (1994.) *The OECD Jobs Study: Evidence and explanations*, OECD, Paris
16. Olson, M. (1995.a.) "The Devolution of the Nordic and Teutonic Economies", *American Economic Review*, 85(2):22-27.
17. Olson, M. (1995.b.) "The secular increase in European unemployment rates", *European Economic Review*, 39(3/4):593-599.
18. Saint-Paul, G. (1996.) "Exploring the political economy of labour market institutions", *Economic Policy*, October, 265-300.
19. Scarpetta, S. (1996.) "Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross country study", *OECD Economic Studies*, (26):43-98.
20. Shapiro, C. i Stiglitz, J. E. (1984.) "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device", *American Economic Review*, 74(3):433-444.
21. Solow, R. M. (1990.) *The Labour Market As a Social Institution*, Basil Blackwell, Oxford
22. Summers, L. (1986.) "Why is the Unemployment Rate so Very High near Full Employment?", *Brookings Papers on Economic Activity*, (2):339-383.

23. Turner, D., Richardson, P I Rauffet, S. (1993.) "The role of real and nominal rigidities in macroeconomic adjustment: A comparative study of the G3 economies", *OECD Economic Studies*, (21):89-137.
24. Tyrvainen, T. (1995.) "Real wage resistance and unemployment: multivariate analysis of cointegrating relations in 10 OECD countries", *OECD Working Papers*, No. 91.
25. Zakon o radu (1995.) *Narodne novine*, 157(38): 1176-1210.

Summary

THE LABOUR LAW IN THE LIGHT OF COMPARATIVE RESEARCH ON UNEMPLOYMENT

Darko Oračić

The author briefly presents the regulation of dismissals and the regulation of relations between employers and unions by the Labour law. He also presents the results of comparative research which show that the regulation on dismissals, union density and workers covered by collective contracts reduce employment and increase unemployment. In addition, the author presents the most important theoretical explanations of these facts. In the conclusion, the author states that the effect of the Labour Law in Croatia is probably a decrease in employment and an increase in unemployment.