

Vlado Puljiz

UVOD: DRUŠTVENI PROCESI I SVIJET RADA

1. Rad u povijesnoj i globalnoj perspektivi

1. 1. O značenju i prirodi rada

Moderna su društva utemeljena na radu. Rad je u središtu socijalnog poretka i osnovna je determinanta individualnog i kolektivnog identiteta¹. No nije uvijek bilo tako. U predindustrijskim društvima rad je bio sinkretički integriran u cjelinu ljudskih aktivnosti². Tek se u industrijskom društvu razvilo apstraktno značenje rada. U svojem današnjem značenju rad je, dakle, konstruiran, instrumentalan, razmjenjiv na tržištu te je, kako su ga definirali klasični teoretičari 19. st. A. Smith i K. Marx, postao »faktor proizvodnje«.

Često se, u antropološkom smislu, govori o dvostrukoj prirodi rada (»rad kao muka« i »rad kao radost stvaranja«). Radi objašnjenja te antinomije vrijedi podsjetiti da francuska riječ *travail* (rad) ima korijen u latinskoj riječi *tripalium*, koja je označavala pomagalo koje su koristile žene prilikom rađanja djece. A upravo je rađanje, kako je dobro znano, istovremeno i muka i radost stvaranja novog ljudskog bića³.

¹ Rad je, kako u enciklici »*Laborem exercens*« iz 1981. godine navodi papa Ivan Pavao II., »možda bitni ključ« cijelog socijalnog pitanja.

² U nekim starim društvima nije postojala posebna riječ koja bi razlikovala proizvodnu djelatnost od drugih oblika ljudske aktivnosti, a isto tako nije bilo ni termina koji bi sintetizirao rad promatran na apstraktnoj, konstruiranoj razini.

³ Vrijedi podsjetiti da je upravo čin rađanja (*l'effantement*) u *Historijskom rječniku francuskog jezika* (*Dictionnaire historique de la langue française*) još nazvan »rad dje-

Priroda je rada u suvremenim društvima, naravno, mnogo složenija od pojednostavljene dihotomije »muka – stvaranje«. Primjerice, M. Jahoda ističe da rad, osim svoje manifestne funkcije priskrbljivanja dohotka, »nameće vremensku životnu dinamiku, stvara socijalne kontakte izvan obitelji; definira ciljeve koji nadilaze pojedinačne vizije ljudi; rad određuje socijalni identitet i potiče ljude na akciju« (1984, cit. prema Méda 2004, 31). S druge strane, nezaposlenost podriva socijalnu koheziju, slabi ili pak razara ljudske veze, ukratko, smanjuje socijalni kapital. »U našem društvu rad je postao norma: radeći, ljudi stječu sredstva za život, ali je rad isto tako glavno poprište na kojem se pokazuju ljudske sposobnosti, doprinosi, neka korist društvu, te se sudjeluje u konstrukciji novih stvari« (Méda 2004, 32).

Danas smo u procesu velike transformacije rada koja bitno utječe na ukupne društvene odnose. Dok je u socijalnoj državi rad bio u temelju društvene organizacije i prava na njoj zasnovanih, u uvjetima fleksibilizacije i prekarizacije rada to postaje sve upitnijim; uostalom kao i veza između socijalne države i samog rada. Radi boljeg razumijevanja onog što se događa u suvremenom društvu, vrijedno je ukratko podsjetiti na glavne etape koje su obilježile svijet rada tijekom posljednja tri stoljeća, tj. otkada se u Europi počelo razvijati urbano – industrijsko društvo.

1. 2. Tri faze u razvoju rada

Ovdje ćemo se poslužiti shemom evolucije rada koju je razvio francuski sociolog Robert Castel (1995). Naime, u svom poznatom djelu o metamorfozama socijalnog pitanja, Castel definira tri faze transformacije rada koje su se dogodile tijekom posljednjih dvjesto godina.

(1) Prvu fazu naziva *proleterskom*, a smješta je u 19. st., dakle u razdoblje početne kapitalističke industrijalizacije kada je u središtu

teta« (*travail d'enfant*), što je bila jedna od prvih upotreba riječi »travail« u francuskom jeziku (Méda 2004, 3).

industrijskog načina proizvodnje parni stroj. Podsjetimo da su tadašnji industrijski radnici većinom siromašni došljaci sa sela, iščupani iz svojih tradicionalnih korijena, ili su pak bivši prosjaci i skitnice represivnim mjerama natjerani na rad u nehumanim uvjetima rudnika i tvornica. U tom su vremenu radnici, u doslovnom smislu riječi, obespravljena masa koja živi na rubovima društva. Kako piše Auguste Comte, proletarijat doduše pripada društvu, ali u njemu nema svoje definirano mjesto; proleteru su bačeni na društvene margine, njihovi radni i životni uvjeti iznimno su teški. Radni angažman im je nestabilan, a odnos s poslodavcem reguliran građanskim ugovorom u kojem je radnik u potpuno inferiornom položaju. Radnik lako gubi svoje radno mjesto i ostaje bez sredstava za život. Kod njega se smjenjuju razdoblja rada i nezaposlenosti. (Pojam »nezaposlenosti« u današnjem smislu te riječi tada ne postoji; on se u SAD-u i Francuskoj javlja krajem 19. st.) Ono što radnici zarade dostaje tek za osnovne egzistencijalne potrebe njihovih obitelji. Takvo je društvo konfliktno i pod stalnom prijetnjom socijalne revolucije. To je temeljni razlog zbog kojega je u zapadnim zemljama krajem 19. i početkom 20. st. došlo do prvih zakona o socijalnom osiguranju namijenjenih ublažavanju životnih rizika, kao što je nesreća na poslu, bolest i starost, prvo siromašnih, a potom svih radnika. Uz to, sami uvjeti rada (radno vrijeme, sigurnost na radu, rad djece itd.), pod pritiscima međusobno konkurirajućih kapitalističkih vlasnika, prijete dugoročnoj opstojnosti i kvaliteti ključnog izvora akumulacije kapitala te potiču na državne regulacije... Na potrebu poboljšanja položaja radnika, pored ostalog, upozorava i poznata enciklika pape Lava XIII. »Rerum novarum« iz 1891. godine u kojoj govori o »pravednoj plaći«.

(2) Nakon razdoblja proleterskog rada, obilježenog borbom za elementarna prava radnika, u 20. st. slijedi razdoblje *salarijata* (franc. *salair*: plaća), »razdoblje zaposlenosti«. Osnovno je obilježje salarijata plaća, dakle kontinuirana novčana retribucija za rad. Međutim, salarijat u socijalni položaj radnika unosi nekoliko bitnih novina. Prije svega – stabilnu strukturu radnih odnosa. Središnji je instrument te strukture radni ugovor. No, ovaj put zaposlenik nije direktno suprotstavljen poslodavcu, nego je dio radnog kolektiviteta koji,

posredstvom sindikata, osigurava njegov radni status. U tome je bitan kolektivni ugovor kojim radnik prevladava nekadašnji, krajnje neravnotežan »face to face« odnos s poslodavcem. Poznati francuski pravni teoretičar Leon Duguit na sljedeći način definira novi radni ugovor: »Kolektivni je ugovor nova pravna kategorija koja je potpuno strana tradicionalnim kategorijama građanskog prava. U stvari, to je konvencija – zakon koji regulira odnos između dvije klase« (Duguit 1920, 135). Drugim riječima, radnici su zaštićeni kolektivnim normama, koje s vremenom bivaju postulirane u međunarodnim dokumentima, prije svega Međunarodne organizacije rada, iz kojih ulaze u radna zakonodavstva pojedinih država.

Još su dvije stvari važne za salarijat. Iako su radni uvjeti strogo regulirani i inzistira se na radnoj disciplini, te iako prevladava repetitivni rad na traci (»razmrvljeni rad«, kako ga naziva G. Friedmann)⁴, položaj se radnika u salarijatu znatno poboljšao i to u dvostrukom smislu riječi. Prvo, radničke plaće premašuju elementarne egzistencijalne potrebe, kako je to bilo u razdoblju proleterskog rada. Zahvaljujući tome radnici postaju sudionici ne samo masovne proizvodnje, nego, također, i masovne potrošnje⁵. Važnijim od povećanih plaća čini se socijalno osiguranje (ono donosi tzv. sekundarnu plaću), odnosno pristup radnika i njihovih obitelji javnim uslugama, u prvom redu obrazovanju i zdravstvenom osiguranju, ali isto tako mirovinama te drugim socijalnim davanjima. »Ako je pauperizam bio najveće zlo industrijskog društva na njegovim počecima, obvezno socijalno osiguranje javlja se kao njegova protuteža – kao postignuće društva salarijata« (Castel 1995, 542). Drugim riječima, u vrijeme salarijata industrijsko-urbano društvo uspostavilo je socijalnu državu koja je preuzela jamstvo prevladavanja ili ublažavanja glavnih socijalnih rizika, kao i osiguranje osnovnih egzistencijalnih uvjeta građana. Tako se postupno, u raznim varijantama, sukladno konkretnim povijesnim

⁴ Podsjetimo da je u ovom razdoblju glavna pokretačka snaga u industriji postala električna energija, što je bilo važno za strukturiranje i organizaciju rada.

⁵ Pozitivni učinak povećanih radničkih plaća na potrošnju (konkretno na kupovinu automobila) uočio je i sam Henry Ford, kada je u svojoj automobilskoj kompaniji dvostruko povišao plaće radnika, na pet dolara dnevno (»Five dolars per day«).

okolnostima pojedinih zemalja, konstituira sustav socijalne sigurnosti, prevladavaju ili bar ublažavaju socijalni konflikti. Istovremeno se kod širokih slojeva stanovništva socijalnim pravima legitimira vladajući poredak⁶. Dakle, salarijat donosi znatan napredak u radnim i životnim uvjetima ljudi, zaposlenost stavlja u središte ljudske egzistencije⁷. Glavni pravni instrument salarijata je »rad na neodređeno vrijeme«, koji podrazumijeva stabilnu zaposlenost. Salarijat je svoj vrhunac dosegno u prva tri poslijeratna desetljeća, koje je J. Fourastié nazvao »slavnih trideset godina«, a G. Esping-Andersen »zlatnim dobom socijalne države«. U korporatističkim modelima to dolazi do vrhunca. Naime, rad postaje integralnom sastavnicom postizanja temeljnog društvenog i političkog konsenzusa.

(3) Novi procesi u svijetu rada, uostalom kao i u društvu općenito, koji su na djelu posljednja četiri desetljeća, nagovijestili su kraj faze salarijata kakvog smo poznavali sredinom 20. stoljeća. Središnji pojam kojim se uobičajeno označava novo razdoblje je »fleksibilizacija rada«, mada su promjene koje ga obilježavaju mnogo šire od onoga što fleksibilizacija rada podrazumijeva.

Na *fleksibilizaciju rada* utjecalo je nekoliko društvenih procesa: u prvom redu globalizacija, tehnološka revolucija, tercijarizacija ekonomije te druge društvene promjene, među kojima i proces individualizacije.

Globalizacija je središnji pojam našega doba. Ona je višedimenzionalan fenomen. U ekonomskom smislu, globalizacija podrazumijeva sve intenzivnije povezivanje svijeta u proizvodnji, razmjeni dobara i usluga, a posebno u financijskoj sferi. Na kulturnom i

⁶ Valja podsjetiti na tezu Josipa Županova, našeg poznatog sociologa, koji je tvrdio da je u socijalizmu postojao implicitni sporazum između vladajuće nomenklature i širokih slojeva građana, a koji se sastojao u formuli »Vi nama vlast, a mi vama zaposlenost i socijalnu sigurnost«. Socijalizam je pao onda kada vladajuća elita, zbog ekonomske krize, više nije bila u stanju ispunjavati svoj dio navedenog sporazuma. Stoga je ona izgubila legitimitet za upravljanje društvom i socijalistički se poredak slijedom toga urušio (Županov 1995).

⁷ »Stvarajući model u kojem je sigurnost unaprijed i načelno smještena u rad, uistinu se napušta radnička klasa obilježena bijedom i stvara se izvanredna kombinacija rada i zaštite koja rad čini apsolutno nužnim, središnjim u potpunom smislu riječi« (Méda 2004, 51).

političkom planu globalizacija se obično veže uz »slobodnu cirkulaciju informacija, novi koncept globalnoga građanstva, ugrožavanje tradicionalnih kultura i socijalne kohezije, proces individualizacije, opću tendenciju prema marketizaciji dobara, usluga i odnosa« (Palier 2003, 147–148). Uz globalizaciju je vezano slabljenje države – nacije te afirmacija tzv. kompetitivne države koja na svjetskom tržištu, posredstvom nacionalnih poduzeća, sudjeluje u privlačenju kapitala. Globalizaciji su, među ostalim, pridonijeli međunarodni sporazumi o carinama i trgovini, prvenstveno u okviru WTO-a i OECD-a, napredovanje nadnacionalnih integracija, kao što je Europska unija, te formiranje novih gospodarskih zona u svijetu s niskim proizvodnim troškovima. Osobito je za ekonomsku globalizaciju važno kretanje financijskog kapitala, mobilnost kojega doseže za nekadašnje poimanje nezamislive razmjere⁸. Globalizacija je znatno smanjila klasične kompetencije kejnzijske države–nacije, pa tako i mogućnosti njezinog utjecaja na tržište rada kao i intervencije u socijalnoj politici. Danas se govori o svojevrsnom osamostaljenju financijske od proizvodne sfere, u kojoj financijski kapital stječe nadmoć i presudno utječe na sudbinu poduzeća. Ekonomski analitičari upozoravaju da nekadašnje menadžersko postupno ustupa mjesto tzv. patrimonijalnom poduzeću, kojim dominiraju akcionari, vlasnici kapitala. Oni žele brzu dobit i nije im stalo do poduzeća kao zajednice rada i kapitala dugoročnijeg karaktera, koja integrira ekonomske i socijalne komponente, kako je to bilo u vrijeme salarijata. Odatle potreba da se poduzeće stalno prilagođava imanentnoj logici kapitala za ostvarivanjem dobiti u okolnostima koje se stalno mijenjaju. Drugim riječima, poduzeće, podređeno vanjskim utjecajima, mora biti fleksibilno da bi se održalo u kompetitivnoj okolini. Razumljivo je da se ta, izvana determinirana, fleksibilnost prenosi na zaposlene u poduzeću koji moraju prihvatiti stalne promjene. U toj prilagodbi, prvenstveno nadnacionalnim kretanjima kapitala, poduzeća traže pomoć i intervenciju već dosta

⁸ Prema jednom izvoru, na svjetskom tržištu kapitala 1990-ih svakog se dana »razmjenjivalo« oko 1400 milijardi dolara, od čega je oko 85% činio tzv. vrući novac. (Hofmann i Hofmann 1997).

oslabljene države – nacije⁹. U tom procesu susrećemo, za radnike veoma turbulentne, operacije kao što su *downsizing*, *outsourcing*, *reengineering* i slične, koje podrazumijevaju razne oblike fleksibilizacije zaposlenosti i preoblikovanja klasičnog poduzeća.

Promjene u svijetu rada, pa tako i fleksibilizacija, znatnim su dijelom proizišle i iz nove *tehnološke revolucije*, prije svega informacijsko-komunikacijske. Ta se tehnološka revolucija začela u svjetskoj ekonomskoj krizi sedamdesetih godina 20. st. (kompjutor kao njezin simbol otkriven je sredinom sedamdesetih godina!). Ona je tijekom posljednja četiri desetljeća unijela ogromne promjene u svijet rada. U tom kontekstu govori se o dematerijalizaciji ekonomije, informatičkom društvu, društvu znanja i slično. Moderno se poduzeće strukturira oko istraživačko-razvojne (*research-development*) jezgre u kojoj je visokokvalificirano osoblje, sposobno za inovacije i organizacijsku transformaciju. Niže kvalificirani se potiskuju prema zonama uslužnog, povremenog i nesigurnog rada.

Tercijarizacija ekonomije sljedeći je proces koji utječe na promjene u svijetu rada. Naime, sve je više ljudi zaposleno u tercijarnom sektoru, od kojih su mnogi dosta slabo plaćeni¹⁰. Uslijed toga dolazi do diferencijacije plaća i širenja siromaštva među perifernim dijelovima radništva. Kao što je poznato, u uslugama se najviše zapošljavaju žene. Usluge su velika zona nesigurnog rada. Mnoge su usluge, npr. u ugostiteljstvu i turizmu, sezonske prirode. Ne treba posebno isticati koliko su zaposleni u uslugama izloženi pritisku komercijalizacije i udovoljavanja prohtjevima klijenata. Treba podsjetiti na proces individualizacije, koji podrazumijeva afirmaciju prava pojedinca da živi prema vlastitom izboru te, shodno tome, zadovoljava svoje potrebe. Tako dolazi do zaokreta od masovne, uniformne, prema individualiziranoj potrošnji sukladno ukusima potrošača. Pred tim usponom in-

⁹ »Europske su se zemlje tijekom posljednja dva desetljeća intenzivno koristile deregulacijom privremenog zapošljavanja kako bi na margini povećale fleksibilnost tržišta rada, a tranzicijske su zemlje u novije vrijeme posebno dosljedno primjenjivale tu strategiju, što je rezultiralo još manje restriktivnom regulacijom privremene zaposlenosti« (Šošić 1995, 82).

¹⁰ U SAD-u je 1997. godine u uslugama bilo zaposleno 73 posto svih zaposlenih, a u Njemačkoj 62,8 posto. U tome su većinu činile žene (ILO/BIT 1999).

dividualizma moderna se poduzeća prilagođavaju i slijede fluktuacije na tržištu roba i usluga¹¹.

1. 3. Oblici i posljedice fleksibilizacije

Postoje različiti *oblici fleksibilizacije*. Tako se razlikuje interna i eksterna fleksibilizacija. Interna fleksibilizacija podrazumijeva preraspodjelu radne snage i poslova unutar samog poduzeća. Ona se, također, može sastojati od intervencije u plaće radnika. S druge strane, eksterna fleksibilizacija podrazumijeva prilagodbu broja zaposlenih zahtjevima tržišta. Eksterna se fleksibilizacija često sastoji u prenošenju radnih operacija izvan samog poduzeća, na vanjske radne jedinice, ili pak u druge zemlje koje imaju manje troškove rada. Slično tome, OECD razlikuje »numeričku« i »funkcionalnu« fleksibilnost. Prva podrazumijeva sve kvantitativne oblike fleksibilnosti, kako unutar tako i izvan poduzeća, a odnosi se na plaće i broj zaposlenih. Druga je kvalitativna i pretežno se odnosi na adaptaciju radne snage. Neki autori razlikuju »fleksibilnost kapitala« od »fleksibilnosti rada«. Fleksibilnost kapitala je kvalitativna i funkcionalna, ali podrazumijeva i tzv. eksternalizaciju poslova. To znači prepuštanje određenih zadataka vanjskim poduzećima ili pak pojedincima. Fleksibilizacija rada tiče se plaća i same zaposlenosti, dakle prilagodbe broja radnika ili njihova radnog angažmana potrebama poduzeća (Salama 2005, 47–48). Sve to dovodi do povećane fluktuacije radne snage te atipičnih oblika zaposlenosti, kao što su rad s djelomičnim vremenom, rad na određeno vrijeme, rad na distancu, neovisan rad i sl. (u Francuskoj su npr. pobrojili 17 vrsta atipičnih radnih ugovora¹²). Ilustrativan je podatak prema kojem je nakon 1994. oko 80 posto neto stvorenih radnih mjesta u Europskoj

¹¹ Primjer utjecaja individualizirane potrošnje na proizvodnju je tzv. tojotizam, nastao u Japanu, koji je inaugurirao prilagodbu proizvodnje automobila individualnim narudžbama. Suprotan tojotizmu je fordizam, u kojem je proizvodnja automobila determinirana odlukama samog poduzeća.

¹² Upravo je u Francuskoj došlo do velike pobune mladih ljudi protiv jednogodišnjeg radnog ugovora (CPE – *contrat de première emploi*), nakon kojeg je poslodavac bez ikakvih dodatnih uvjeta mogao otpustiti mladog zaposlenika.

uniji bilo s djelomičnim radnim vremenom, a dvije trećine od toga su zauzele žene (Sarfati 2002, 40). Osobito su novi, fleksibilni oblici radnog angažmana zahvatili mlade generacije zaposlenih, dakle one na počecima radne karijere, pa su stoga pogodnije za zapošljavanje na atipičnim oblicima rada. Radna snaga srednje dobi u većoj mjeri zadržava stabilni radni status, dok je starija radna snaga, osobito u prvoj polovini devedesetih godina, u znatnoj mjeri najviše reducirana putem prijevremenog umirovljenja (u to su doba u mnogim zemljama mirovinski fondovi financijski destabilizirani).

Posljedice fleksibilizacije su brojne, a ovdje će se upozoriti na neke od njih. Jedna je prekarizacija (nesigurnost) zaposlenosti, koja je postala temeljno obilježje svijeta rada posljednjih desetljeća, baš kao što je pauperizacija obilježila 19. stoljeće. Prekarizacija se očituje u tri dimenzije: destabilizacija stabilne zaposlenosti, ekspanzija fleksibilnih oblika rada te deficit radnih mjesta. Kada je riječ o indirektnim posljedicama prekarizacije, neki autori upozoravaju da ona, dugoročno promatrano, deformira ličnost zaposlenih te ometa razvoj njihova karaktera utemeljena na pozitivnim vrijednostima, kao što je povjerenje, stabilnost i socijalni kapital. U novim obilježjima rada pronalaze se uzroci koji dovode ne samo do nesigurnosti zaposlenih, nego i do šire erozije socijalnog karaktera. Ovdje smo na terenu rasprava o negativnom individualizmu, koji podrazumijeva desocijalizaciju individue. A. Fox takav individualizam naziva »tržišnim individualizmom« (*market individualism*), jer individuu usmjerava na ostvarivanje osobnog interesa i odbacivanje ili pak zanemarivanje neinteresnog socijalnog povezivanja.

Nadalje, kriza zaposlenosti i fleksibilizacija rada utjecali su na sustave socijalne sigurnosti. »Veza između rada i socijalne zaštite oslabila je i sve manje djeluje, budući da postoji masovna nezaposlenost; sve su više na djelu neizvjesni uvjeti rada; množe se različiti oblici ugovora o radu; sve su više prisutni aranžmani u sivoj zoni između priznatog i nepriznatog rada i neradnih aktivnosti, kao što je dodatni rad, razne vrste staža i rad u fiksiranim shemama« (Castel 1995, 620). Moglo bi se reći da je fleksibilna zaposlenost, na neki način, u sukobu s tradicionalnim sustavima socijalne sigurnosti koji su bili

utemeljeni na stabilnoj zaposlenosti s punim radnim vremenom, koja je bila dominantna u prvim poslijeratnim desetljećima.

Neki autori upozoravaju na dualizaciju rada, što znači da se na jednoj strani selekcioniraju dobro plaćeni kvalificirani radnici i visoko obrazovani kadar, koji su u svijetu rada privilegirani *insideri*. Na drugoj je strani nekvalificirano, fluktuirajuće, slabo plaćeno, lako zamjenjivo osoblje, koje pripada kategoriji *outsidera*.

Dosta je indikatora koji pokazuju opadanje utjecaja sindikata, moćne organizacije radnika iz doba salarijata. Tako podatak iz Velike Britanije otkriva da se između 1980. i 1995. godine članstvo u sindikatu smanjilo za 38 posto, a pokrivenost zaposlenih radnika kolektivnim ugovorima za 71 posto (Puljiz 2006). (O tome je riječ u prilogu N. Pološki Vokić u ovoj knjizi).

U širem kontekstu zanimljivo je pitanje u kojoj mjeri tehnološke promjene, kao jedan od velikih pokretača transformacije rada, utječu na položaj radnika, posebno na njihov umor i zadovoljstvo radom. Brojna istraživanja pokazuju da promjene koje donosi tehnološka revolucija s jedne strane pospješuju autonomizaciju rada, a s druge strane, pojačavaju selektivnost i diskriminaciju zaposlenih s obzirom na sposobnosti adaptacije na nove radne uvjete. »Istina je da se unapređuje autonomija rada, ali se više radi o kontroliranoj autonomiji nego o spontanoj i dobrovoljnoj kooperaciji zaposlenih. U isto vrijeme, dok poduzeća proširuju odgovornosti radnika u izvedbi poslova, ona propisuju što se od njih očekuje i tako se osiguravaju u postizanju definiranih ciljeva, što objašnjava širenje formalizacije sustava individualne evaluacije« (Méda 2004, 88). Drugim riječima, nastaje kombinacija određene autonomije i vremenske presije na izvršavanju radnih zadataka¹³.

Naravno, postoje i druge posljedice društvenih procesa na svijet rada, o kojima ovdje nismo govorili, a koje zaslužuju posebnu pažnju.

¹³ Istraživanja pokazuju da je smanjena ne samo sigurnost na radu »plavih« nego i »bijelih« okovratnika, pa neki autori ironično zaključuju da se prekarizacija rada »demokratizirala«.

2. Mogući scenariji za budućnost

Postavlja se pitanje: je li u svijetu zahvaćenom globalizacijom, intenzivnim tehnološkim progresom i procesima individualizacije moguće pronaći novu formulu koja će uskladiti potrebu za povećanom produktivnosti i prilagodbom rada na jednoj, te sa socijalnom kohezijom bez koje društvo ne može funkcionirati na drugoj strani?¹⁴

Odmah recimo da postoje nastojanja, posebno u Europi, da se uskladi fleksibilizacija i kompetitivnost na tržištu. U tom je pogledu posebno zanimljiv i popularan model danskog »flexicityja« (o tome u svom prilogu u ovoj knjizi piše A. Obadić). On predstavlja kombinaciju fleksibilnog tržišta rada i socijalne države koja jamči visoku razinu socijalne sigurnosti (Klammer 2005). Danski »flexicity« temelji se na konsenzusu socijalnih partnera, države, sindikata i poslodavaca. Naime, Danska nema visoku razinu pravne zaštite radnog odnosa. Otkazni su rokovi dosta kratki, ali su zato poduzeća stimulirana da kreiraju nova radna mjesta i poboljšavaju situaciju na tržištu rada, pronalazeći tako posao za otpuštene radnike. To znači da su radnici socijalno osigurani i da primaju naknade onda kada se nalaze u vremenskom intervalu između dvaju radnih angažmana, bilo da se radi o nezaposlenosti, obrazovanju, obiteljskim obvezama ili nečem drugom. Radi se o »prenosivoj socijalnoj sigurnosti«, kako ju u svojem izvještaju naziva A. Supiot (1999) i njegova radna skupina, koja je taj problem analizirala za potrebe europskih institucija. U *Izvještaju Supiot* polazi se od činjenice da živimo u svijetu nesigurnosti, u kojem, s obzirom na socijalni status, nismo jednaki pred životnim rizicima. Naime, rizicima su znatno više izloženi radnici u poduzećima koja su pod pritiskom međunarodne konkurencije. U njima je vanjski rizik s tržišta prenesen s poduzeća na radnike. Kada profit počne opadati, vlasnici ga nastoje kompenzirati otpuštanjem, odnosno fleksibilizacijom radne snage. Supiot i suradnici

¹⁴ Ovdje zanemarujemo neoliberalni scenarij koji podrazumijeva odvajanje ekonomskog od socijalnog, a koji se otprilike svodi na to da ljudi optimaliziraju svoj životni ciklus i da je njihova zaštita od socijalnih rizika posljedica slobodnog izbora, kojeg oni slobodno ostvaruju na tržištu. U tome se socijalna zaštita reducira na nužnu solidarnost s najslabijim pojedincima i skupinama (Freyssinet 2002).

razvijaju tezu o »fluidnom društvu«, u kojem treba radnicima pružiti nužnu sigurnost u vremenu prijelaza iz jednog u drugi socijalni status. Novim pristupom »fluidnom društvu« treba osigurati ne samo pravnu zaštitu, nego i materijalnu sigurnost radnicima koji su se našli u »tranzicijskim intervalima« između dvaju radnih angažmana.

No, bilo bi pogrešno novu politiku »fleksigurnosti« svoditi samo na danski model, ma koliko on bio privlačan i uspješan¹⁵. Ovdje bi se na kontinuumu intenziteta fleksigurnosti mogli poredati drugi modeli aktivne politike na tržištu rada, kojima se nastoji stvoriti široki društveni okvir aktivacije radne snage, kako je to, uostalom, istaknuto u Lisabonskoj strategiji Europske unije i u njezinim kasnijim dokumentima.

3. Kratke naznake o hrvatskim prilikama

O stanju rada u Hrvatskoj opsežno se raspravlja u drugim prilogima u ovom zborniku radova. Mi ćemo se ovdje ograničiti tek na naznake nekih kontekstualnih polazišta za razumijevanje evolucije i stanja zaposlenosti te uvjeta i regulacije rada u našoj zemlji.

Slijedimo li Castelovu shemu, možemo reći da Hrvatska, kao pretežno seljačka zemlja, osim u marginalnim razmjerima, nije imala fazu proleterskog rada. Što se tiče faze salarijata, ona se podudarila sa socijalističkim razdobljem nakon Drugog svjetskog rata. Tada je industrijski rad, kao i svaka zaposlenost u državnom odnosno društvenom sektoru, bio statusno zaštićen i privilegiran, dok je privatni sektor (seljaci i obrtnici) tretiran ostatkom »starog društva« koje socijalističkim razvojem treba prevladati¹⁶. To je ubrzalo transfer stanovništva iz poljoprivrede (pretežno privatne) u nepoljoprivredne djelatnosti (uglavnom državne), pa se zahvaljujući tome umjesto stare agrarne pojavila urbana prenapučenost. Ipak, treba reći da je vlast, u okviru projekta socijalističke preobrazbe društva, svom stanovništvu

¹⁵ Uostalom, riječ »fleksigurnost« potječe iz nizozemskog jezika.

¹⁶ Moglo bi se reći da se radilo o svojevrsnom dualnom društvu, u kojem je na jednoj strani privilegirani državni, socijalistički, a na drugoj deprivirani privatni sektor. Neki autori govore o »prisilnoj, devijantnoj modernizaciji« (Zrinščak 2003, 139).

omogućila pristup javnim uslugama, prije svega obrazovanju, a potom, u nešto manjoj mjeri, i zdravstvenoj zaštiti.

Kriza zaposlenosti u jugoslavenskom tržišnom socijalizmu javila se već šezdesetih godina 20. st. kada je prevladana zahvaljujući masovnom zapošljavanju u inozemstvu (gastarbajterske migracije). Dok je socijalizam, kao oblik »devijantne modernizacije« iscrpio svoje razvojne mogućnosti¹⁷, neuspjesi u političkom i ekonomskom planu doveli su do dramatičnih događaja početkom devedesetih godina, koji su i u Hrvatskoj presjekli dotadašnje razvojne trendove i preusmjerili gospodarske i socijalne tokove.

U prvoj polovici devedesetih godina Hrvatska je imala dramatičan rat za neovisnost i prvu, mukotrpnu, fazu postsocijalističke tranzicije, koja se sastojala od pretvorbi i privatizacije društvenih poduzeća. U to vrijeme zabilježen je velik pad proizvodnje i zaposlenosti. Podsjetimo da su, prema službenim podacima, ukupne ratne štete doseglye oko 65 milijardi DEM, a hrvatski je BDP u 1993. godini u odnosu na 1989. godinu pao na 59,5 posto, dok se broj zaposlenih u 1995. godini u odnosu na 1990. smanjio se za 23,7 posto (Družić 2006, 41 i 58)¹⁸. Najviše se radilo o prijevremenim umirovljenjima, koja su dovela u pitanje održivost mirovinskog sustava. Upravo je to bilo polazište mirovinskih reformi pred kraj devedesetih godina.

Druga polovica devedesetih, dakle prve poslijeratne godine, bile su u znaku dva društvena fenomena širokih razmjera. S jedne strane, prisutne su frustracije »gubitnika« rata i privatizacije (prognanici, izbjeglice, umirovljenici, nezaposleni i drugi osiromašeni), koji traže »ispravljanje nepravdi«, pa dakle državnu intervenciju u preraspodjelu nacionalnog dohotka u stilu nekadašnje kejnzijanske države–nacije. S druge strane, Hrvatska se morala suočiti s globalizacijskim pritiscima iz svijeta koje su vršile nadnacionalne financijske institucije, prije svega Svjetska banka i Međunarodni monetarni fond. Dakle, imamo

¹⁷ »Socijalistička paradigma etatišćki dirigitane mobilizacije resursa, odnosno 'devijantne modernizacije', ograničenih ljudskih prava, bez demokratske i individualne inicijative, pokazala se nemoćnom u suočavanju s izazovima novog vremena« (Puljiz 2008, 60).

¹⁸ Godine 2000. Hrvatska je doseglye 81 posto predratnog BDP-a, pa je po tome svrstana u zemlje koje su imale velik pad, ali i relativno brz gospodarski oporavak.

dva međusobno suprotstavljena pritiska: s jedne strane zahtjev za intervencionizmom i snažnom državom (koju, konačno, imamo, pa stoga ona u svijesti naroda mora biti moćna i pravedna!), a s druge strane, imperativ prilagodbe svjetskim globalizacijskim trendovima i težnjama za europskim integracijama, koji podrazumijevaju slabljenje nacionalne države. Upravo u tom kontekstu obilježenom proturječjem u Hrvatskoj su krajem devedesetih godina započete socijalne reforme, prije svega mirovinska reforma, koje su sa svoje strane znatno utjecale na svijet rada.

Zaštita zaposlenosti u doba socijalizma u nas je, kako je rečeno, bila visoka. Ona se, mada usklađena s normama tržišnoga gospodarstva, na relativno visokoj razini održala i u devedesetim godinama, dok je ta zaštita ponešto smanjena deregulativnim izmjenama zakona iz 2003. godine. Ipak, i dalje je ostala iznad razine drugih postsocijalističkih zemalja. »Trenutno Hrvatsku karakterizira relativno segmentirano tržište rada, visoka zaštita zaposlenja (...) i relativno slaba zaštita u vrijeme nezaposlenosti te razmjerno skromne aktivne politike zapošljavanja« (Matković 2008, 212). Da su i u Hrvatskoj, u pozadini toga, na djelu znatne promjene u svijetu rada, ilustrirat ćemo sa statističkim podacima o strukturi novozaposlenih te jednim novinskim zapisom o posljedicama prekarizacije rada. Naime, u 2004. godini od svih 115 508 novozaposlenih, na neodređeno vrijeme bilo je zaposleno samo njih 13,9 posto. Najviše je novih radnih ugovora bilo na određeno vrijeme – 69,9 posto, sezonskih je ugovora bilo 14,9 posto, sa skraćenim radnim vremenom je zaposleno 0,6 posto, a u pripravničkom stažu 0,7 posto (Puljiz 2006). Kada je riječ o psihosocijalnim posljedicama prekarizacije rada, ilustracije radi citirajmo jedan napis *Jutarnjeg lista* od 20. kolovoza 2006. godine: »Ljudi su bolesniji nego prije, žale se zagorski liječnici, a sve je više slučajeva da mlade osobe završe na bolovanju zbog teških uvjeta na radnom mjestu«. Usudili bismo se tvrditi da mnogi socijalni i demografski problemi koji se u posljednje vrijeme pojavljuju na površini društva jedno od svojih izvorišta imaju u promjenama u svijetu rada¹⁹.

¹⁹ Primjera radi, opadanje nataliteta, disolucija obitelji i slabljenje obiteljskih veza vuku korijene iz nesigurnog svijeta rada koji je i u Hrvatskoj prisutan.

O raznim problemima koji se u hrvatskom društvu danas javljaju, a vezani su uz svijet rada, raspravlja se u priložima sadržanim u ovom zborniku. Ovdje je riječ, kako smo to naslovom indicirali, samo o nekim naznakama.

Što donosi aktualna kriza? Ovdje smo raspravljali polazeći od društvenih pretpostavki nastalih u proteklim godinama. No nismo u stanju precizno predviđati što će se dalje događati u zemljama zahvaćenima krizom, pa tako i u Hrvatskoj. Može se pretpostaviti da će se dogoditi mnogi projekti koji podrazumijevaju jačanje socijalne kohezije i prevladavanje negativnih posljedica fleksibilizacije i prekarizacije rada. U prvom redu mislimo na hrvatske projekte fleksibilnosti, odnosno njezine ekvivalente aktivnih politika na tržištu rada. Po svemu sudeći doći će do »rezanja troškova« i svega onoga što to podrazumijeva. Treba strahovati da će tzv. aktivacijska politika, koja je u proteklim godinama snažno afirmirana u Europi, biti degradirana na oblike rezidualne socijalnozaštitne politike, usmjerene na prevladavanje siromaštva i socijalne isključenosti.

Literatura

- Castel, R. (1995), *Les méthamorphoses de la question sociale*, Paris: Fayard.
- Družić, G. (2006), *Hrvatska obratnica*. Zagreb: Golden marketing.
- Duguít, L. (1920), *Les transformations générales du droit privé*, Paris.
- Freyssinet, J. (2002), 'Normes d'emploi et normes de protection sociales – les tendances en Europe occidentale', in Sarfati, H. et Bonoli, G. (eds.), *Mutations du marché du travail et protection sociale dan une perspective internationale*, Bern: Peter Lang.
- Hofmann, J. and Hofmann, R. (1997), *Globalization and Opportunities for Labor Policy in Europe*, Bruxelles: European Trade Union Institute.
- ILO/BIT (1999), *Key indicators of the Labour Market*, Genève: ILO/BIT.
- Jahoda, M. (1984), 'L'homme a-t-il besoin de travail?', in Niess, P., *Leben wir zum arbeiten? Die Arbaiteswelt im Umbruch*, Köln.
- Klammer, U. (2005), 'Dispositifs de »flexicurité«, in *Concilier flexibilité du travail e tla cohésion sociale – Un défi à relever*, Strasbourg: Editions du Conseil de l'Europe.
- Matković, T. (2008), 'Politika zapošljavanja i nezaposlenost', u Puljiz, V. i sur. (2008), *Socijalna politika Hrvatske*, Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

- Méda, D. (2004), *Le travail*, Paris: PUF.
- Palier, B. (2003), *Les réformes des retraites*, Paris: PUF.
- Puljiz, V. (2006), 'Vrijeme nesigurnog rada', *Le monde diplomatique*, rujan 2006.
- Puljiz, V. (2008) 'Socijalna politika Hrvatske – Povijest, zadanosti, usmjerenja', u Puljiz, V. i sur., *Socijalna politika Hrvatske*, Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Salama, P. (2005), 'De la flexibilité à la cohésion sociale', u *Concilier flexibilité du travail e tla cohésion sociale – Un défi à relever*, Strasbourg: Editions du Conseil de l'Europe.
- Sarfati, H. (2002), 'Politiques du marché du travail et politiques de protection sociale: les défis posés par leur interaction', u Sarfati, H. et Bonoli, G. (eds.), *Mutations du marché du travail et protection sociale dan une perspective internationale*, Bern: Peter Lang.
- Supiot, A. (1999), *Au déla de l' emploi – Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris: Flammarion.
- Šošić, V. (1995), 'Siromaštvo i politika na tržištu rada u Hrvatskoj', *Financijska teorija i praksa*, 29 (1): 75–94.
- Zrinščak, S. (2003), 'Socijalna politika u kontekstu korjenite društvene transformacije postkomunističkih zemalja', *Revija za socijalnu politiku*, 10 (2): 135–159.
- Županov, J. (1995), *Poslije potopa*, Zagreb: Globus.