

FORUM VIJEĆA EUROPE: RECONCILING LABOUR FLEXIBILITY WITH SOCIAL COHESION

Strasbourg, 17.-18. studenoga 2005.

Vijeće Europe posljednjih godina organizira konferencije ili forume o važnim socijalnim pitanjima za koje ocjenjuje da su bitni za socijalnu koheziju, koju danas ova najstarija europska organizacija promovira kao novu društvenu paradigmu. Tako su u 2005. godini u Strasbourgu održana dva foruma (konferencije): prvi, u mjesecu travnju, bio je posvećen demografskim promjenama i njihovu utjecaju na socijalnu koheziju (o tome smo pisali u broju 2 časopisa iz 2005. godine), te drugi, održan u studenome, koji se bavio problemima usklađivanja fleksibilnosti rada i socijalne kohezije (*Reconciling labour flexibility with social cohesion*).

Na Forumu u studenome, o kojem je u ovom osvrtu riječ, sudjelovao je velik broj stručnjaka iz svih europskih zemalja, sadašnjih i bivših političara te funkcionara međunarodnih organizacija na području rada i socijalne politike. Forum je otvorio glavni tajnik Vijeća Europe Terry Davis, a na uvodnoj sjednici govorio je danski ministar zapošljavanja Claus Hjort Frederiksen, slovenski ministar rada, obitelji i socijalnih djelatnosti Janez Drobnič te francuski ministar zapošljavanja, socijalne kohezije i stanovanja Jean-Louis Borloo. Na prvoj plenarnoj sjednici raspravljalo se o *Izazovima i mogućnostima fleksibilizacije rada*, druga plenarna sjednica bila je posvećena *Posljedicama fleksibilizacije rada i problemima usklađivanja*. Nakon druge plenarne sjednice sudionici Forumu podijeljeni su u tri radne skupine u kojima se raspravljalo o (1) promjenama radnog prava i novim pravnim rješenjima vezanim uz fleksibilizaciju rada, (2) (ne)sigurnosti pojedini-

naca i obitelji u promijenjenim uvjetima na tržištu rada, i (3) o ekonomiji, ljudskim resursima i pravičnosti u uvjetima fleksibilizacije rada. Treća, zaključna sjednica Forumu protekla je u znaku pitanja *Koje su komplementarne mjere koje trebaju slijediti fleksibilizaciju rada u kontekstu socijalne kohezije?*. Zaključke Forumu u ime Vijeća Europe sudionicima je prezentirao Aleksandar Vladičenko, glavni direktor socijalne kohezije.

Na prvoj plenarnoj sjednici o izazovima fleksibilizacije rada u zemljama srednje i istočne Europe govorila je Sanja Crnković-Pozaić, bivša ravnateljica Državnog zavoda za zapošljavanje Republike Hrvatske.

U osvrtu na ovaj Forum Vijeća Europe iznijet ćemo neka zapažanja o fleksibilizaciji rada i socijalnoj koheziji izrečenih u dvodnevnoj raspravi, a koja su nam se učinila osobito relevantnim. Pri tome ćemo se poslužiti uvodnikom pripremljenim za Forum te trima, kako nam se učinilo, najzanimljivijim referatima. Čitateljima koje detaljnije zanima fleksibilizacija rada i socijalna kohezija preporučamo publikacije objavljene u pripremi ove konferencije na francuskom i engleskom jeziku, kao i pretraživanje internetskih stranica Vijeća Europe.

Fleksibilizacija rada i socijalna sigurnost

Vijeće Europe socijalnu koheziju definira kao sposobnost društva da svim svojim članovima osigura osnovnu dobrobit te da na što je moguće manju mjeru reducira posljedice socijalnog raslojavanja. Drugim riječima, socijalna kohezija podrazumijeva stabilnost, kontinuitet i temelj za dugoročnu izgradnju društva. Proklamirajući u svojim ustavima pravo na rad, europske su države zajamčile socijalnu zaštitu radnika i obvezale se na održanje i promicanje društvene solidarnosti. Zahvaljujući tome »...pojedinaac je mogao sa sigurnošću predvidjeti

budućnost i biti siguran da će dobrobit novih generacija dosegnuti višu razinu od one njegove. Saznanje da se može konstruirati budućnost tako je postala katalizator socijalne kohezije«, stoji u uvodniku za Forum. U poslijeratno vrijeme socijalni konsenzus, utjelovljen u klasičnoj socijalnoj državi, bio je utemeljen na integrativnoj ulozi rada. Danas, međutim, fleksibilizacija rada ugrožava samu bit takvog socijalnog ugovora. Rad se transformira u socijalnu situaciju koja sama po sebi ne podrazumijeva socijalnu sigurnost, nego ovisi o ekonomskoj konjunkturi i individualnom ugovoru. Stoga fleksibilnost rada čini nesigurnom budućnost radnika. Potvrdili su to rezultati jednog istraživanja u Italiji provedenog na uzorku »fleksibilno zaposlenih« radnika (privremeno zaposleni, zaposleni na ugovor, na projektu, po pozivu, kao suradnici itd.) u dobi između 18 i 39 godina. Naime, nijedan od ispitanika nije se osjećao dijelom kolektivnog radnog projekta u kojem je sudjelovao, a njihov vrlo mali broj gleda s povjerenjem u budućnost. Osim mehanizama socijalne zaštite koje treba prilagoditi fleksibilnosti rada, u novim uvjetima se postavlja pitanje raspodjele odgovornosti za socijalnu sigurnost između individualne i socijalne razine. »Radi se o tome da se propitaju 'modeli socijalnog društva' (*welfare society*) u kojima će država, građani, poduzeća, mirovinski fondovi, itd., integrirati socijalno pitanje kao svoj dugoročni cilj«, stoji u uvodniku Foruma.

Faktori koji utječu na fleksibilizaciju rada

Problem fleksibilnosti rada u Zapadnoj Europi počeo je zaokupljati pažnju javnosti sredinom osamdesetih godina prošlog stoljeća. Tada se u masovnim razmjerima pojavila nezaposlenost, pa se postavilo pitanje: kako je moguće s više elastičnosti u pogledu trajanja i organizacije rada povećati broj zaposlenih? Pona-

jprije se računalo sa širim mogućnostima zapošljavanja s djelomičnim vremenom (*part time job*) ili putem povremenog rada. Također se raspravljalo o smanjenju radnog vremena. Drugim riječima, na neki se način pokušavalo pobijediti nezaposlenost kao velikog destruktora socijalne kohezije. To je značilo promjene u dotadašnjem sustavu rada i svega onog što taj rad prati. Rad u industrijskom društvu fordističkog tipa bio je reguliran zakonima općeg karaktera, ali je primjena zakona bila različita ovisno o poduzećima ili gospodarskim granama. Problem je vrlo brzo poprimio šire razmjere - fleksibilnost rada nadrasla je okvire poduzeća i kolektivnog pregovaranja između socijalnih partnera te postala općedruštvena pojava. U takvim okolnostima fleksibilnim oblicima rada trebalo je podesiti sustave socijalne sigurnosti koji su se temeljili na modelu pune uposlenosti neograničenog trajanja. U referatu pod naslovom *Fleksibilnost rada: između potrage za kompetitivnošću i potrebe za socijalnom regulacijom*, Michel Hansenne, bivši glavni direktor Međunarodne organizacije rada, napisao je: »Čini mi se da nam je u to vrijeme (sredinom osamdesetih godina – op. V.P.) prva briga bila održati metode socijalnog dogovaranja koje su bile uspješne tijekom 'slavnih trideset' (radi se o prva tri desetljeća nakon Drugog svjetskog rata – op. V. P.). Mi smo nastojali, ponekad i kroz konflikte, osigurati neku vrstu evolucije, odnosno adaptacije našeg europskog socijalnog modela na nove realnosti, mada taj model nismo htjeli bitno mijenjati«. Međutim, ove inicijative za prilagodbom dešavale su se u stabilnim društvima u kojima je zaštita rada bila razvijena. U devedesetim godinama dogodila se brza transformacija zapadnih društava, promijenila se struktura zaposlenosti, struktura rada, kao i uvjeti u kojima se rad odvija. Ukratko, promijenio se model industrijskog poduzeća, kao i tip socijalne politike koji ga je nakon Drugoga svjetskog rata slijedio. U starom

modelu održavana je ravnoteža između konkurentnosti poduzeća, na jednoj, i potreba radnika za socijalnom sigurnošću, na drugoj strani. Sve je to slijedila zakonska regulativa radnih odnosa i socijalne sigurnosti. Sustavi socijalne sigurnosti bili su pozdana zaštita od socijalnih rizika s kojima su se susretali radnici. Kolektivnu zaštitu jamčio je moćni sindikat, posredstvom kojeg su se radnici u kolektivnom pregovaranju uspješno nosili s poslodavcima.

Tri su faktora koja su tijekom posljednja dva desetljeća uzrokovala duboke promjene u zapadnim društvima, a koje su se odrazile na svijet rada i socijalne sigurnosti. Prvi je uspon individualizma, tj. proces jačanja prava pojedinca da živi prema vlastitom izboru, da razvija osobnu autonomiju, da zadovoljava svoje želje. Napredak individualizma bitno je utjecao na način potrošnje suvremenog čovjeka. Posljedica je okretanje od masovne potrošnje i preferiranje proizvoda i usluga podešenih individualiziranim ukusima potrošača. Individualizam je doveo do naglašene brige za osobnom autonomijom, otpora uniformiranim organizacijskim strukturama i autoritetima proizašlim iz klasne hijerarhije. Pred valom individualizma moderna su se poduzeća morala prilagoditi sve izraženijim fluktuacijama tržišta. To je dovelo do promjena u organizacijskoj strukturi poduzeća: razvijaju se vanjske i unutrašnje mreže autonomnih proizvodnih jedinica, bez klasične hijerarhijske stege. Radi se o novom tipu menadžmenta, čija je kolijevka u Japanu, a koji intenzivno koristi nova sredstva komuniciranja. Pod pritiskom tržišta poduzeća se nastoje usredotočiti na svoju osnovnu zadaću, pa pojedine poslove prepuštaju specijaliziranim jedinicama, prije svega poslove servisne naravi (npr. izbor kadra, čišćenje prostorija, računovodstvene poslove i slično). Širi se *telework*, što daje argument onima koji govore o virtualnom poduzeću. Nadalje, znakovite su promjene

u konceptu rada, tako da se govori (R. Castel) o kraju *salarijata* (stabilnog plaćenog najamnog rada). Drugim riječima, rad i plaća postali su fluidni pojmovi, tako da je ponekad teško razlikovati najamni od samostalnog rada. Svemu tome treba pridodati globalizaciju tržišta te nastanak poduzeća na svjetskoj razini. Ta »poduzeća-mreže« čin mnoštvo, diljem svijeta delokaliziranih radnih jedinica. Radnici u multinacionalnim kompanijama postaju dio nevidljive lančane proizvodnje koja se mora brzo mijenjati i prilagoditi imperativima svjetskog tržišta. Zato su oni u stalnoj opasnosti od gubitka posla, a da o tome unaprijed ne dobiju nikakav znak. To, kako tvrdi M. Hansenne, dovodi do naizgled paradoksalne situacije da poduzeća ne traže poslušne radnike, nego nezavisne i odgovorne ljude koji će se prilagoditi okolnostima brzih promjena i globalizirane konkurencije. Neki govore o novom tipu radnika - vazala, koji je slobodan, ali se stavlja u službu suverena - poslodavca, baš kao što su to činili plemići u srednjem vijeku. M. Hansenne pretpostavlja da je to jedan od čestih uzroka stresa među zaposlenima, koji su izgubili osjećaj sigurnosti iz vremena »slavnih trideset godina«. Nama se čini da je teza o autonomiji i odgovornosti radnika primjenjiva na visokokvalificiranu radnu snagu (tzv. »kadrove«), dok radna snaga nižih kvalifikacija niti je autonomna, niti iole može utjecati na svoju radnu sudbinu. Ona je lako zamjenjivi ljudski repromaterijal, koji je stalno na rubu ispadanja iz poduzeća i gubitka socijalne sigurnosti. Konkretnije govoreći, fleksibilizacija rada otvorila je znatno šire mogućnosti za atipične oblike zapošljavanja, ali i otpuštanja radnika.

»Fluidno društvo« i Izvještaj Supiot

Osnovno pitanje koje se postavlja je: kako uspostaviti novu ravnotežu između imperativa za fleksibilizacijom rada i socijalnih potreba radnika? O tome zanimljive

prijedloge sadrži poznati *Izvještaj Supiot*, nazvan po voditelju radne skupine koja ga je priredila za europske institucije. U tom dokumentu predlaže se niz mjera kojima je cilj redefiniranje statusa radnika tako da im se zajamči kontinuitet radne i socijalne karijere, ali ne i stabilnost radnog mjesta. Treba primijetiti da je zamjena stabilne socijalne sigurnosti koja je vezana uz rad s »prenosivom socijalnom sigurnošću«, koju predlaže *Izvještaj Supiot*, dosta zahtjevna i da podrazumijeva ispunjenje više pretpostavki. Pođimo od toga da živimo u svijetu nesigurnosti, ali u toj nesigurnosti nismo jednaki. Osobito su rizicima izloženi radnici u onim sektorima i poduzećima koji su pod pritiskom međunarodne konkurencije. U njima je rizik u znatnoj mjeri prenesen s poduzeća na radnike: čim profit počne opadati, poslodavci ga nastoje povratiti otpuštanjem radnika. Drugim riječima, fleksibilno poduzeće djeluje u kontekstu »fluidnog društva«, a »fluidno društvo« je ono u kojem socijalno zakonodavstvo daje radniku nužnu sigurnost u vremenu tranzicije iz jednog u drugi socijalni status. »Fluidno društvo« ne daje samo pravnu zaštitu, nego i konkretna sredstva za život u »tranzicijskim intervalima«. Drugim riječima, »fluidno društvo« nije sinonim za prekarnost kako bi se to u prvi mah moglo pomisliti. Takvo društvo treba pomoći onim radnicima koji imaju status građanskog ili komercijalnog radnog ugovora. Prema nekim istraživanjima, u tom je statusu 20% radnika u mediteranskim zemljama s razvijenim uslužnim djelatnostima. Pretpostavlja se da je situacija još teža u postsocijalističkim zemljama srednje i istočne Europe. No i u razvijenim zapadnim zemljama u porastu je neformalna ekonomija kao i broj nejasno definiranih radnih ugovora.

Sadržaj i oblici fleksibilnosti rada

O evoluciji i sadržaju koncepta fleksibilnosti rada zanimljivo izlaganje pod nas-

lovom *Razvoj radnog prava, fleksibilnost i socijalna kohezija: traganje za novim načinima ohrabivanja restrukturiranja i tranzicije* imala je Marie-Ange Moreau, profesorica na Europskom sveučilištu u Firenzi. Ona predlaže razlikovanje tri tipa fleksibilnosti: (1) unutrašnju fleksibilnost (fleksibilno radno vrijeme, prekovremeni rad, rad s djelomičnim vremenom), (2) vanjsku fleksibilnost (prijam i otpuštanje radne snage) te (3) organizacijsku fleksibilnost (više poslodavaca, *outsourcing* fleksibilni organizacijski oblici). Tome treba dodati geografsku fleksibilnost. Ovi oblici fleksibilnosti rada poslodavcima pružaju mogućnost prilagodbe fluktuacijama na tržištu. U normativnom smislu, fleksibilnost je neprecizan pojam koji podrazumijeva semantički pluralitet. Ciljevi fleksibilnosti mogu se na razne načine definirati: ona može povećati kompetitivnost poduzeća, pospješiti adaptaciju zaposlenih, povezati radni i privatni život, a kada je riječ o internoj fleksibilnosti, ma kako to paradoksalno zvučalo, mogući cilj može biti stabilizacija zaposlenosti. Ciljevi fleksibilizacije obično su alternativni, ali se mogu i međusobno kombinirati. Međutim, postoji opasnost da ostvarenje jednog blokira postignuće drugog cilja fleksibilizacije. Primjera radi, u Francuskoj je smanjenje radnog tjedna na 35 sati dovelo do pooštrenja radne discipline u radnom vremenu, do povećane fleksibilnosti u organizaciji radnog vremena, i, u krajnjoj liniji, suzilo mogućnosti korištenja slobodnog vremena. Međunarodne komparacije pokazuju različite posljedice fleksibilnosti. Npr. fleksibilnost rada u određenom broju zemalja dovodi do siromašenja i marginalizacije ranjivih socijalnih skupina, posebno žena, (slučaj Italije i Francuske), u Španjolskoj je fleksibilnost dovela do institucionalizirane nestabilnosti zaposlenih, dok su se u Nizozemskoj i Švedskoj *part-time* radni ugovori pokazali pogodnim načinom usklađivanja radnih i obiteljskih obveza. Drugim riječima, fleksi-

bilnost može pospješiti marginalizaciju zaposlenih, ali isto tako i njihovu integraciju u svijet rada. S obzirom na radne ugovore na određeno vrijeme, fleksibilna zaposlenost je 2004. godine varirala od 3% u Grčkoj, preko 11% u Danskoj, do 40% u Nizozemskoj i Španjolskoj. Podaci, nadalje, pokazuju zabrinjavajući porast samozapošljavanja kao oblika ekonomske ovisnosti. M.-A. Moreau upozorava na promjene u samom pristupu fleksibilnosti u zapadnim zemljama. Tako su se 70-ih i 80-ih godina rasprave usredotočile na »nederogiranje« statusa radnika, koji su bili dobro zaštićeni radnim i socijalnim zakonodavstvom (više u Francuskoj i Italiji nego u Velikoj Britaniji). Osamdesetih godina raspravlja se o postupnom »doziranju« fleksibilnosti na način da radnici i poslodavci od toga svaki ponešto dobiju (pristup *win-win*). Fleksibilnost se tako kontrolira i tretira kao nužno, ali ograničeno zlo. Devedesetih godina na redu su reforme koje polaze od toga da je fleksibilnost rada odgovor na masovnu nezaposlenost. Pojavljuju se atipični oblici rada koji zahvaćaju sve veći broj zaposlenih. To je uzrokovalo fragmentaciju radne snage i potrebu preispitivanja mehanizama socijalne zaštite. Novi su kolektivni ugovori bili u znaku reforme zaposleničkih prava, a desila se decentralizacija pregovaranja s poslodavcima te, općenito, smanjivanje radničkih prava. Neki autori upozoravaju da fleksibilnost, umjesto tehničke prilagodbe na promjene postaje ideološki izbor koji vodi deregulaciji, što se najbolje vidi na primjeru Velike Britanije. Slijedom toga, devedesetih godina u mnogim europskim zemljama prisustvujemo ekspanziji deregulativnog zakonodavstva. Preciznija analiza radnog zakonodavstva u europskim zemljama pokazuje da istovremeno postoji snažan otpor deregulaciji zaposleničkih prava i da uvođenje fleksibilizacije rada ne ide tako jednostavno. Činjenica je da su široki slojevi radnika nepovjerljivi prema fleksibilizaciji rada. Pored toga, izvjesno kočenje

procesa fleksibilizacije i deregulacije treba zahvaliti konstituciji socijalnih prava te njihovoj promociji u međunarodnim dokumentima, kao što je Europska socijalna povelja Vijeća Europe iz 1961. i 1996. godine, Povelja o pravima Europske unije iz 2000. godine i drugima. Zahvaljujući tome, na nadnacionalnoj razini u Europi je uspostavljena određena brana urušavanju socijalnih prava, time i prava zaposlenih.

Ipak, možemo zaključiti da je proces fleksibilizacije rada u europskim zemljama smanjio razinu kolektivne zaštite radnika i inicirao personalizaciju radnih odnosa. Europski izvještaj o zaposlenosti za 2004. godinu pokazao je porast broja ranjive, invalidne populacije, koja se sve teže uključuje na tržište rada. Isto tako, europska istraživanja otkrivaju sve naglašeniju polarizaciju zaposlenih s obzirom na spol, dob, radnu sposobnost, čemu treba pridodati osnovnu podjelu na stabilno i nestabilno zaposlene. »Ta fragmentacija radničkog sloja koja proizlazi iz zaposleničkih ugovora povećava ekonomsku ovisnost i siromašenje radnika te podriva solidarnost, što vodi slabljenju kolektivne zaštite u mnogim zemljama i sektorima«, ističe M.-A. Moreau. Ona se, također, osvrće na fenomen *flexicurity*, koji privlači veliku pažnju europskih analitičara. Radi se o konceptu tranzicijskog tržišta rada unutar kojeg radnici mogu ostvariti svoj izbor u prijelazu iz jednog u drugi radni status, a istovremeno sačuvati socijalnu sigurnost. Danski *flexicurity*, o kojem će u nastavku biti više riječi, podrazumijeva da radnici bez posla ostaju kratko vrijeme te da su u tom intervalu zaštićeni mehanizmima socijalne sigurnosti, a sve je to povezano s programima na tržištu rada. »Dansko čudo« temelji se dogovaranju socijalnih partnera (ogromna većina radnika - 80% učlanjena je u sindikate), a pogoduje mu visoka danska korporativna kultura. Drugačiji je tzv. *polder* - model u Nizozemskoj u kojem je fleksibilnost utemeljena na *part-time* radnim ugo-

vorima, koji su sredstvo distribucije rada, a prati ih usklađivanje radnih i obiteljskih obveza, odnosno obiteljska politika. Suprotan je primjer Španjolska u kojoj je broj privremenih radnih ugovora u devedesetim godinama znatno porastao. »Španjolski je primjer pokazao jačanje konflikta interesa koji se ogleda u regulaciji vremenski ograničenih ugovora u kontekstu sindikalnog pluralizma i teškoća koje su vezane uz postizanje ravnoteže između fleksibilnosti i sigurnosti«, ocjenjuje M. - A. Moreau.

Danski *flexicurity*

Danski *flexicurity* model u svom je izlaganju objasnio danski ministar zapošljavanja Claus Hjort Frederiksen. Polazna teza njegovog izlaganja je da se mi ne možemo suprotstaviti globalizaciji, nego trebamo iskoristiti njene prednosti.

Danska je zapadnoeuropska zemlja s niskom stopom nezaposlenosti, javne financije su joj u dobrom stanju, a vanjska platna bilanca pozitivna. Međutim, Danska je skupa zemlja te, pored Švedske, ima najveće porezno opterećenje po glavi stanovnika u Europi. Zahvaljujući visokoj redistribuciji dohotka, Danska bilježi jednu od najnižih stopa siromaštva u svijetu. Dakle, s jedne strane zdrava ekonomija i javne financije te niska nezaposlenost (najniža u zemljama Europske unije), a s druge strane visoki porezi, preraspodjela nacionalnog dohotka i neznatna stopa siromaštva. Socijalna su davanja u odnosu na druge zemlje dosta izdašna, naknade za nezaposlenost i socijalne pomoći su visoke, a mnogi zaposlenici koriste subvencije za stanovanje. Ukratko, radi se o uspješno primijenjenom skandinavskom modelu socijalne države.

Danska spada među četiri najkompetitivnije zemlje u svijetu (uz SAD, Švedsku i Finsku). Ona je privlačna za strane investicije. Analitičari Dansku uspoređuju s bumbarom koji ne može letjeti, ali ipak leti! Sa stajališta fleksibilizacije, posebno je za-

nimljivo što se dešava na danskom tržištu rada. Ministar Frederiksen je to sažeo na sljedeći način: »U Danskoj imamo tradiciju aktivne politike na tržištu rada koja se temelji na pravima i obvezama. Pravo je primati naknadu za nezaposlenost, a obveza je prihvatiti prekvalifikaciju i dodatno obrazovanje kako bi se što lakše zaposlili nezaposleni«. Danski *flexicurity* model je, kako je rečeno, kombinacija fleksibilnog tržišta rada i socijalne države koja jamči visok stupanj socijalne sigurnosti. *Flexicurity* model se temelji na širokom konsenzusu koji su postigli socijalni partneri, država i građani. Danska nema visoku razinu zaštite radnog odnosa (npr. otkazni su rokovi dosta kratki), ali su zato poduzeća motivirana da kreiraju radna mjesta i brzo mijenjaju situaciju na tržištu rada. Fleksibilnost se odnosi ne samo na otpuštanje i zapošljavanje radne snage, nego i na dužinu radnog vremena te plaćanje rada. Važno je napomenuti da socijalni partneri stalno tragaju za konsenzusom u kritičnim točkama, pa su po tome ispred političkih stranaka. Socijalni partneri komuniciraju na svim razinama, uključujući i razinu poduzeća. Danska ima veoma razvijeni sindikalizam što omogućava da se mnoga pitanja (npr. radnog vremena, odmora, mirovina, породnih i roditeljskih naknada) rješavaju i bez vladine intervencije. Isto tako socijalni partneri aktivno sudjeluju u definiranju i provedbi nacionalne politike zapošljavanja.

Nezaposleni u Danskoj uživaju visok stupanj socijalne sigurnosti. Naknade za nezaposlenost su relativno visoke, a primarno se financiraju porezima. Mladi i stari ostvaruju relativno visoka socijalna davanja, koje porezima iz dohotka financiraju zaposleni. Redistribucija dohotka i porezni sustav glavni su mehanizmi kolektivnog osiguranja. Svi građani imaju jednake državne naknade, kao što su državne mirovine, pristup obrazovanju, zdravstvena zaštita. Dokvalifikacija i prekvalifikacija je na raspolaganju svim nezaposlenima. Štoviše, oni su je

dužni prihvatiti prema načelu »prava i obveza«. Ipak, priznaje danski ministar rada, danski je model podložan fluktuacijama i relativno je skup, jer su izdaci za socijalne usluge i politiku tržišta rada dosta visoki, a postoji opasnost da visoka socijalna davanja negativno djeluju na radnu motivaciju.

Kao i sve druge zemlje, Danska je dugoročno izložena globalizaciji, turbulencijama na međunarodnom tržištu rada, stvaranju »društva znanja«, demografskim promjenama i pogoršanju koeficijenta ovisnosti aktivne i uzdržavane radne snage. Na kratki rok, postavlja se pitanje: kako s visokim javnim troškovima razviti model »socijalnog društva« umjesto »socijalne države«? U tom smislu Danci pokušavaju iskoristiti pozitivne strane globalizacije. Njihova zemlja ima povoljnu startnu poziciju, koja se prije svega ogleda u najvećoj stopi zaposlenosti u Zapadnoj Europi (zaposleno je 70% stanovnika radnog kontingenta) u kojoj u velikoj mjeri sudjeluju žene i stariji ljudi. Ipak, i Dancima su problem neke ranjive skupine koje su izložene većim rizicima gubitka posla, kao što su stariji i nekvalificirani radnici. U prilagodbi globalizaciji osobitu pažnju treba obratiti obrazovanju i stručnoj adaptaciji populacije, jer se tako osigurava međunarodna kompetitivnost poduzeća. Zato su u Danskoj razvili obrazovne strategije kojima je cilj poboljšati osnovno i srednje obrazovanje.

Spomenimo da je danska vlada formirala nezavisno *Povjerenstvo socijalne dobrobiti (Welfare Commission)* kojemu je zadatak pripremiti izvještaj o dugoročnim posljedicama demografskih kretanja i izazovima s kojima će se dansko društvo susresti. Zadatak je Povjerenstva predlagati solucije za probleme u području socijalne sigurnosti. Rasprave o »socijalnom društvu« u Danskoj pokazale su da ova zemlja ne želi slabiti sustav socijalne sigurnosti, nego da traži mogućnosti da »socijalno društvo« održi na dugi rok u uvjetima koji će, zbog

pogoršane demografske strukture, biti nepovoljniji od današnjih. U prosincu prošle godine Povjerenstvo je predložilo svoje preporuke, a danska će vlada uskoro početi raspravu o dugoročnim solucijama.

Iz svih rasprava koje su se čule na Forumu može se zaključiti da svaka država, a unutar nje socijalni partneri, treba definirati svoju poziciju te tražiti konsenzus u pogledu atipičnih oblika rada, naknada za nezaposlenost te drugih mjera kojima je cilj povećati zapošljivost radnika i dugoročno održati socijalnu koheziju. Europske organizacije, posebno Vijeće Europe, koje se bavi zaštitom i unapređenjem ljudskih prava, mogu pomoći u traženju novog modela društva koje će istovremeno biti dinamično i solidarno.

Vlado Puljiz

OKRUGLI STOL: NEZAPOSLENOST MLADIH I PROBLEM NJIHOVE ZAPOŠLJIVOSTI

Zagreb, 24. studenog 2005.

Ekonomski institut Zagreb započeo je s organizacijom javnih okruglih stolova, pa je krajem studenog organizirao prvi, u nizu planiranih, na temu problema nezaposlenosti mladih i pitanju njihove zapošljivosti. Cilj je okruglog stola bio izložiti razmjere i trendove nezaposlenosti mladih Hrvatske u usporedbi sa »starim« i »novim« zemljama Europske unije, ali i onima koje se nalaze u procesu priključenja. Također se željela potaknuti diskusija o nekim pitanjima njihove zapošljivosti s aspekta politike kvota u visokom obrazovanju i njihovog odnosa prema tržišnoj potražnji, te aspekta troškova ulaza i izlaza s tržišta rada. Ekonomski institut Zagreb je organizirao okrugli stol