

aktivnosti. Antirasizam u socijalnom radu počiva na ideji akcija koje pogađaju osobnu i strukturnu dimenziju rasizma dok interkulturalne aktivnosti poživaju na učenju i cijeloživotnom obrazovanju o drugim kulturama s ciljem poštivanja različitosti. U obrazovanju socijalnih radnika važno je započeti s procesom osvještavanja, tj. što rasa znači meni (studentima) te kako ona utječe na način života. Prema Dominelli to je prvi korak za razvoj antirasističke prakse u socijalnom radu.

Zaključno, knjiga se može preporučiti svima koji žele steći uvid u obrazovne programe i promjene u europskom okruženju. Posebnu pažnju autori posvećuju kontekstu unutar kojeg se događaju promjene kako u socijalnoj politici tako i u obrazovnim programima. Upravo ta širina, komparacija i informativnost prednosti su ove knjige.

Vanja Branica

## **FLEKSIGURNOST** **Relevantan pristup za srednju** **i istočnu Europu**

**Sandrine Cazes, Alena Nesporova (ur.)**

Zagreb: Izdanje TIM press, 2007., 266 str.

U prvom dijelu ovog prikaza upozorit ćemo na suvremeno značenje fenomena fleksibilizacije i fleksigurnosti, a u drugom će konkretnije biti riječi o samoj knjizi.

(1) U svojoj studiji *Les métamorphoses de la question sociale* (Preobrazbe socijalnog pitanja, 1995.) francuski sociolog Robert Castel raspravlja o tri faze razvoja ljudskog rada koje su u zapadnoj Europi obilježile moderno doba. Prva, proleterska faza, obuhvaća 19. i početak 20. stoljeća. Središnje mjesto u svijetu rada tada zauzimaju proleter i kao obespravljani najamn

radnici. Proleter i su, u najvećem broju slučajeva, iščupani iz svojih ruralnih korijena, isključeni iz etabliranog socijalnog korpusa i bačeni na njegove margine. Proleter rade pod iznimno teškim uvjetima i za malu naknadu. Podaci iz Velike Britanije iz prve polovine 19. stoljeća kazuju da većina industrijskih radnika zarađuje jedva toliko da može prehraniti svoju obitelj. Radnik–proleter nije u stanju ulagati ni u kakvu potrošnju koja nadilazi njegove najnužnije egzistencijalne potrebe. Njegov odnos s poslodavcem krajnje je labilan, reguliran privatnim građanskim ugovorom. Proleter često mijenja mjesto i vrstu rada, pa se u njega smjenjuju razdoblja rada i nezaposlenosti. Kada ne radi, nije »nezaposlen« u današnjem smislu riječi, nego je »čovjek bez statusa« (*sans statut*).

Nakon duge radničke borbe proletersku slijedi faza »zaposlenosti«, odnosno »salarijata« (od francuske riječi »*salair*« - plaća). Salarijat donosi plaćanje radne snage putem redovite, u pravilu mjesečne plaće. Salarijat, nadalje, podrazumijeva radnu disciplinu kojom se regulira način i ritam proizvodnje. Unutar salarijata uspostavlja se pravna struktura radnih odnosa, a odnos radnika i poslodavca definiran je radnim ugovorom. Radnik stječe pravo na rad i zaštitu na radu, koje s vremenom ulazi u međunarodne socijalne dokumente kao što je Europska socijalna povelja. On je član kolektiviteta koji nadilazi njegov individualni status i štiti ga od nemilosrdne eksploatacije. Kolektivni ugovori prevladavaju »face à face« odnos radnika i poslodavca iz proleterskog razdoblja, u kojem je radnik bio u potpuno inferiornom položaju. L. Duguit piše da je »(...) kolektivni ugovor nova pravna kategorija koja je potpuno strana tradicionalnim kategorijama građanskog prava. U stvari, to je konvencija – zakon koji regulira odnose između dvije socijalne klase«.

Zahvaljujući plaćama koje su iznad nekadašnjih proleterskih, radnici u salari-

jatu dostižu razinu potrošnje koja, u pravilu, nadmašuje njihove životne potrebe. Zahvaljujući tome oni postaju ključna karika u lancu masovne potrošnje koja je obilježila dvadeseto stoljeće. »*Five dollars day*« Henryja Forda s početka 20. stoljeća ne znači samo veću radničku plaću, nego ta povišica plaće omogućava pristup radnika masovnoj potrošnji industrijskih proizvoda.

Pored povećane potrošnje materijalnih dobara, radničke obitelji u doba salarijata imaju pristup javnim uslugama: obrazovanju, zdravstvenoj zaštiti, mirovinskom osiguranju. Castel piše: »Ako je pauperizam bio najveće zlo industrijskog društva na samim njegovim počecima, obvezno osiguranje javlja se kao njegova protuteža – postignuće društva salarijata«.

U razvijenim zapadnim zemljama svoj je vrhunac salarijat dosegao u prva tri desetljeća nakon Drugog svjetskog rata, koja Jean Fourastié naziva »slavnih trideset godina«. Tada se razvilo masovno potrošačko društvo, fordistička industrijska organizacija, a socijalna država jamčila je građanima, posebno zaposlenima i njihovim obiteljima, egzistencijalnu sigurnost i pristup javnim dobrima i uslugama.

Međutim, velike društvene promjene koje su se dogodile tijekom posljednja tri desetljeća nagovijestile su da vrijeme stabilnog rada postupno odlazi u povijest. Došlo je do »iscrpljivanja« salarijata, njegovog slabljenja kao središnjeg čimbenika društvene reprodukcije. Sada se sve više raspravlja o fleksibilizaciji i prekarizaciji rada, a s tim u vezi i o novim načinima regulacije tržišta rada.

Fleksibilizacija podrazumijeva širenje novih, atipičnih oblika koji zamjenjuju stabilnu zaposlenost koju je utjelovljavao radni ugovor na neodređeno vrijeme. Fleksibilizacija se odnosi na oblike zaposlenosti kao što su rad s djelomičnim vremenom, rad na određeno vrijeme, povremeni rad, rad

na daljinu, neovisni rad i slično (u Francuskoj su izbrojili 17 raznih atipičnih radnih ugovora!).

Nekoliko podataka: u Europskoj uniji 1998. godine bilo je 17,4% djelomično zaposlenih radnika, najviše u Nizozemskoj – 38,8%. Međutim, u razdoblju nakon 1994. godine 80% povećanja neto zaposlenosti ostvareno je zahvaljujući radu s djelomičnim vremenom, dakle fleksibilnom obliku zapošljavanja, koji varira između 1 i 34 sata tjedno. U statusu zaposlenih na određeno vrijeme 1998. godine bilo je 12% zaposlenih muškaraca i 13,5% zaposlenih žena. Najviše ih je bilo u Španjolskoj (32,1%). Slični su podaci o radu na ugovor, koji znači obavljanje određenog posla, nakon čega radni odnos prestaje.

Da se proces fleksibilizacije rada širi i u nas, potvrđuju podaci prema kojima je u Hrvatskoj u 2004. godine od 115 508 novozaposlenih, na neodređeno vrijeme bilo zaposleno samo njih 13,9%. Najveći je broj novih radnih ugovora bio na određeno vrijeme – 69,9%, sezonskih je ugovora bilo 14,9%, sa skraćenim radnim vremenom zaposleno je 0,6%, a u pripravnničkom stažu 0,7%.

Na fleksibilizaciju zaposlenosti utjecalo je više faktora. U prvom redu uzrokovale su je inovacije proizašle iz tehnološke revolucije koje su drastično smanjile cijene informacija, povećale konkurenciju među poduzećima te reducirale mnogo intermedijarnog rada na kojem se nekada zapošljavalo mnogo ljudi.

Na fleksibilizaciju je utjecala globalizacija koja je intenzivirala konkurenciju na svjetskom tržištu. Kapital je fleksibilan, njegova je pokretljivost golema i nacionalna gospodarstva sve više ovise o investicijama u inozemstvo ili iz inozemstva, pa na regulaciju tržišta danas sve manje mogu utjecati nekad moćne države – nacije.

Manje zemlje nastoje privući svjetski kapital, a jedan od načina da to učine je

reforma radnog zakonodavstva (deregulacija), koja pogoduje fleksibilizaciji rada. Europske zemlje tijekom posljednjih godina intenzivno koriste deregulaciju zapošljavanja kako bi povećale fleksibilnost tržišta rada. Najviše tu strategiju primjenjuju tranzicijske zemlje.

Na fleksibilizaciju, nadalje, utječe širenje tržišta u javne djelatnosti, kojima je donedavno dominirala država. Radi se o privatizaciji i komercijalizaciji javnih usluga (zdravstva i obrazovanja, ali i mirovina). Isto tako, na tržište djeluje snažan uspon individualizma, što dovodi do zaočketa od masovne prema individualiziranoj potrošnji u skladu s ukusima potrošača. Individualizirana potrošnja djeluje na individualizaciju same proizvodnje, koja opet utječe na fleksibilizaciju rada.

Jedna od posljedica fleksibilizacije je opadanje utjecaja sindikata odnosno niža razina kolektivne zaštite radnika. Uzmimo primjer Velike Britanije u kojoj je između 1980. i 1995. godine članstvo u sindikatu palo za 38%, a pokrivenost zaposlenih radnika kolektivnim ugovorima za 71%.

Fleksibilizacija utječe na socijalnu sigurnost; ona podriiva njene temelje. Castel upozorava: »Veza između rada i socijalne zaštite je oslabila 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 rada i ne-radnih aktivnosti, kao što je dodatni rad, razne vrste staža i rad u fiksiranim shemama«.

Posljedica fleksibilizacije je tzv. prekarizacija rada koja podrazumijeva strah radnika da će izgubiti posao ili pak neke prednosti koje sada imaju temeljem stabilne zaposlenosti. U publikaciji OECD-a »Perspektive zaposlenosti« (1997.) navode se podaci prema kojima se između 1985. i 1995. godine vidno povećala psihološka nesigurnost radnika. Tako je stav radnika

da imaju »siguran« posao pao za 12%; najmanje u Švedskoj (3%), a najviše u Velikoj Britaniji (22%). Istraživanja pokazuju da nije samo smanjena sigurnost zaposlenih radnika – »plavih ovratnika«, nego također i činovnika – »bijelih ovratnika«. Prekarizacija je još vidljivija ako se promatra gubitak nekih ranijih karakteristika zaposlenosti, kao što je mogućnost profesionalne promocije, nadzora nad ritmom rada koji radnici obavljaju, uloženog napora i slično.

Postavlja se pitanje: je li u svijetu zahvaćenom globalizacijom, tehnološkim progresom te procesima individualizacije, moguće pronaći novu formulu koja će uskladiti potrebu za povećanom produktivnosti rada, na jednoj, sa socijalnom kohezijom bez koje se društvo teško može razvijati, na drugoj strani? U tom je pogledu zanimljiv model »flexicurityja«. To je kombinacija fleksibilnog tržišta rada i socijalne države koja jamči visok stupanj socijalne sigurnosti. Danski »flexicurity« temelji se na konsenzusu koji su postigli socijalni partneri, država, sindikati i poslodavci. Danska nema visoku razinu socijalne zaštite radnog odnosa, a otkazni su rokovi dosta kratki. Međutim, poduzeća su stimulirana da kreiraju nova radna mjesta i mijenjaju situaciju na tržištu rada pronalazeći posao za otpuštene radnike. To znači da su radnici socijalno osigurani, da primaju naknade kada se nalaze između dva radna angažmana. Radi se o »prenosivoj socijalnoj sigurnosti«, kako u svojem izvještaju predlaže A. Supiot i njegova radna skupina koja je na tom problemu radila za potrebe europskih institucija. U izvještaju Supiota polazi se od toga da živimo u svijetu nesigurnog rada u kojem je rizik u znatnoj mjeri prenesen s poduzeća na radnike, pa kada profit počne opadati, vlasnici ga nastoje vratiti otpuštanjem i fleksibilizacijom radne snage. A. Supiot govori o »fluidnom društvu« u kojem treba pružiti nužnu sigurnost u vremenu prijelaza iz jednog u drugi socijalni status, a to znači pravnu zaštitu i

materijalnu sigurnost radnicima koji su se našli u »tranzicijskim intervalima«.

(2) Ovu knjigu, koja se bavi problemima fleksibilizacije i fleksigurnosti u zemljama srednje i istočne Europe, uredile su Sandrine Cazes, viša stručnjakinja za zapošljavanje u Odjelu za gospodarsku analizu i analizu tržišta rada Međunarodnog ureda rada te Alena Nesporova, zamjenica direktora Regionalnog ureda za Europu i središnju Aziju Međunarodnog ureda rada. Pored dviju urednica, u pisanju su knjige sudjelovali: Iskra Beleva, Vasil Tzanov i Genoveva Tischeva (Ekonomski institut Bugarske akademije znanosti), Sanja Crnković – Pozaić (bivša ravnateljica Hrvatskog zavoda za zapošljavanje), Janos Kólló i Beata Nacsá (Ekonomski institut – Budimpešta), Boguslavas Gruzevskis i Inga Blazienne (Institut rada i socijalnih istraživanja Sveučilišta u Vilniusu), Gabriela Grotkowska, Mieczyslaw i Urszula Szanderska (Ekonomski fakultet, Varšava) te Mirco Tonin (Institut za međunarodne ekonomske studije u Stockholmu).

Knjigu je u originalnoj verziji (*Flexicurity – a relevant approach in Central and Eastern Europe*) objavio Međunarodni ured rada u Ženevi 2006. godine, a prevedena je na hrvatski jezik te objavljena u izdanju TIM-pressa.

Sastoji se od predgovora, devet poglavlja te kazala. Radi se o sljedećim poglavljima: Uvod, Tržište rada u Srednjoj i Jugoistočnoj Europi: od tranzicije do stabilizacije, Bugarska, Hrvatska, Mađarska, Litva, Poljska, Dimenzije fleksibilnosti i sigurnosti u odnosu na plaće u odabranim državama Srednje i Jugoistočne Europe te Sažetak.

Autori ove knjige upozoravaju da je fleksibilizacija i odnos prema socijalnoj sigurnosti aktualna tema o kojoj se intenzivno raspravlja u znanstvenim, političkim, sindikalnim i drugim krugovima u svijetu. Ključna teza koja se provlači u raspravama

o fleksibilizaciji je da će taj proces, ako mu suvremena društva ne pronađu adekvatnu protutežu u novim modelima socijalne sigurnosti, ozbiljno ugroziti socijalnu koheziju kao pretpostavku društvenog razvoja. Postavlja se pitanje nove raspodjele odgovornosti za socijalnu dobrobit građana između individualne i socijetalne razine, što znači da treba pronaći nove »modele socijalnog društva« u kojem će država, građani, poduzeća i drugi čimbenici u svoje ekonomske projekte integrirati socijalne aspekte razvoja.

Fleksibilizacijom i socijalnom sigurnošću bavili su se brojni znanstveni i stručni skupovi. O njima je bilo riječi u međunarodnim, posebno europskim, dokumentima, a posvećena im je i obimna literatura. Primjera radi, Vijeće Europe je u studenome 2005. godine organiziralo forum (*Reconciling Labour Flexibility with Social Cohesion*) na kojem je fleksibilnost rada razmatrana u kontekstu održanja i unapređenja socijalne kohezije. Međutim, na ovakvim skupovima, uostalom kao i u znanstvenoj literaturi, nedovoljno se tretiraju problemi uzrokovani fleksibilizacijom i promjenama u strukturi rada u bivšim socijalističkim zemljama srednje i istočne Europe. S druge strane, poznato je da su problemi nezaposlenosti i promjena u strukturi rada, kao i time izazvane socijalne nesigurnosti, u ovim zemljama jako izraženi te da su ključna komponenta tranzicije iz socijalističko-etatističkog u tržišni i demokratski model društva.

Zato je ova publikacija Međunarodnog ureda rada značajna. Ona nas na sustavan način upoznaje s više dimenzija fleksibilizacije rada i socijalne sigurnosti u nekoliko postsocijalističkih zemalja. Za naše je čitatelje važno da se u knjizi nalazi poglavlje posvećeno Hrvatskoj, koje je priredila Sanja Crnković-Pozaić, naša ekonomistica koja se na teorijskoj i praktičnoj razini bavila problemima hrvatskog tržišta rada.

Kao što je prethodno rečeno, neke zemlje, kao npr. Danska i Nizozemska, razvile su relativno uspješne modele usklađivanja fleksibilnog rada i socijalne sigurnosti. Te zemlje, svojom kompetitivnošću na svjetskom tržištu, demantiraju neoliberalne teorije o snižavanju razine socijalne sigurnosti kao pretpostavci uspješnog ekonomskog razvoja. Autori ove knjige sugeriraju da je to put koji, shodno svojim konkretnim prilikama, trebaju slijediti zemlje srednje i istočne Europe.

Zaključak je otprilike sljedeći: fleksibilizacija rada je neminovnost suvremene ekonomije. Međutim, aktivne politike na tržištu rada, kao i reforme sustava socijalne sigurnosti, trebaju uspostaviti neophodnu ravnotežu ekonomskog i socijalnog sadržanu u sintagmi »fleksigurnost«.

Knjiga je odlično dokumentirana velikim brojem tablica i grafikona. Sadrži pet monografskih studija o zemljama srednje i istočne Europe, kao i sintezu istraživačkih nalaza o fleksigurnosti u postsocijalističkim

zemljama koju su napravili stručnjaci Međunarodnog ureda rada iz Ženeve. U knjizi nalazimo mnoge pokazatelje ekonomske prirode, koji osvjetljavaju složene relacije između fleksibilizacije i socijalne sigurnosti. Možemo, dakle, ocijeniti da je pristup ovoj problematici, primijenjen u knjizi, dobro izabran te da čitatelju omogućuje razumijevanje složenih procesa transformacije strukture rada i njihovih posljedica. Knjiga, nadalje, upućuje na moguća rješenja u domeni »fleksigurnosti«, koja svaka zemlja, sukladno svojim prilikama, treba tražiti.

Očekujemo da će ova knjiga privući pažnju hrvatske stručne i političke javnosti. Ona će posebno koristiti istraživačima, političarima, sindikalistima, a također se može preporučiti kao priručna literatura studentima društvenih znanosti (ekonomije, politologije, sociologije i socijalnog rada), kao i svima onima koje zanimaju problemi rada i socijalne sigurnosti.

Vlado Puljiz