
SOCIJALNO-ETIČKI OKVIR PROBLEMA NEZAPOSLENOSTI

Dubravka Petrović Štefanac, Zagreb

Sveučilište u Zagrebu
Katolički bogoslovni fakultet
e-mail: snc@hbk.hr

UDK: 331.56(497.5):172
Pregledni znanstveni članak
Primljeno 4/2012.

Sažetak

Nezaposlenost kao pojava našega vremena upućuje na potrebu novog i drukčijeg shvaćanja strukture i podjele rada unutar promjena u gospodarstvu. U uvjetima modernoga, fleksibilnog tržišta rada društvo ima obvezu brinuti se za skupine kojima je najteže ostvariti pravo na rad i uključiti se na tržište. U prvom dijelu govora o nezaposlenosti ovaj rad, polazeći od promijenjenih uvjeta na tržištu rada, ocrta trenutne trendove na tržištu i njihov odnos prema fleksibilizaciji, propitkujući i hrvatsku sadašnjost. U drugom se dijelu ukazuje na kompleksnu situaciju i na poteškoće s kojima se prilikom traženja svojega radnog mjesta i prava na zaposlenje susreću najranjivije skupine društva: mladi, žene, obitelji, osobe s različitim stupnjevima invaliditeta, poljoprivrednici i useljenici. Budući da uzroci nezaposlenosti obuhvaćaju više od pukih ekonomskih procesa nad kojima čovjek nema kontrolu, nužnim se, uz međusobno uspostavljanje povjerenja i komunikacije, pokazuje odgovornost i zajednička suradnja svih subjekata. Naime, društveno-političke i gospodarsko-financijske mjere kojima bi se osigurali podjednaki uvjeti na tržištu rada, temelje se na društvenoj pravednosti i solidarnosti, a isključuju oholost i samodostatnost. Upravo bi takvo okruženje djelovalo višestruko poticajno na nezaposlene, koji bi od pasivnih pojedinaca postali aktivni tražitelji svojega mjesta na suvremenom tržištu rada.

Ključne riječi: nezaposlenost, fleksibilnost tržišta rada, ranjive skupine, odgovornost, zajednička suradnja.

UVOD

Rad je, u najširem smislu riječi, jedna od osnovnih ljudskih aktivnosti i kao takva zauzima danas značajno mjesto u društvenom životu. Bez rada teško bi se moglo živjeti. Kršćansko gledanje na rad kao dobro, potrebu, pravo, poziv i obvezu prednost daje

njegovoj subjektivnoj, antropološkoj strani u odnosu na objektivni vid rada. Drugim riječima, polazi se uvijek od čovjeka kao pokretača, središta i svrhe rada, a tek se onda rad promatra kao skup djelatnosti, izvora sredstava i tehnika kojima se čovjek služi da bi proizvodio i stjecao profit. Činjenica trajne nezaposlenosti stoji izravno u opoziciji pravu na rad i na zaposlenje. Visoka i dugotrajna nezaposlenost velikim je dijelom posljedica i ljudskog čimbenika. Prilikom pokušaja rješavanja problema nezaposlenosti nužno je, uz dobro poznavanje ekonomskih zakonitosti, kod svih subjekata razviti svijest o odgovornosti za zajedničko dobro. Socijalno-etički vid, uvažavajući interdisciplinarnost, problemu nezaposlenosti prilazi upravo od čovjeka i njegove odgovornosti za društvene procese te omogućuje sagledavanje problematike nezaposlenosti u svoj njezinoj kompleksnosti.

1. NEZAPOSLENOST U PROMIJENJENIM UVJETIMA NA TRŽIŠTU RADA

Nezaposlenost je datost koja je u svom cikličkom i osobito strukturalnom obliku prisutna i u visoko razvijenim industrijskim zemljama. Sama problematika uzima se vrlo ozbiljno i o njoj se diskutira na nekoliko razina uzimajući u obzir ekonomske, političke, pravne, psiho-socijalne te crkvene subjekte u društvu i njihove zaključke. Ona je znak promijenjene naravi rada kao i cjelokupnoga društvenog i gospodarskog sustava.¹ Dugotrajna nezaposlenost, u smislu neprekinute dvanaestomjesečne prijave na Zavodu za zapošljavanje, neposredan je pokazatelj najdubljih promjena na tržištu rada. Kada nezaposlenost dosegne određene dimenzije, u smislu velikog broja nezaposlenih i male stope zaposlenosti, onda ona, prema riječima pape Ivana Pavla II., prerasta u "pravu društvenu nevolju".² Primjena modernih tehnoloških dostignuća, globalizacijski procesi koji proizvodnju premještaju u krajeve s jeftinijom radnom snagom, kriza socijalne države, međunarodne migracije, učestalija ekološka pitanja, porast broja onih koji žele raditi, kao što su primjerice žene i oni koji su sposobni za rad, zahtijevaju novo shvaćanje strukture rada

¹ Usp. Marijan Valković, *Rad danas: promjene i posljedice*, u: Stjepan Baloban (ur.), *Socijalni nauk Crkve u hrvatskom društvu*, Centar za promicanje socijalnog nauka Crkve, Zagreb, 1998., 51.

² Ivan Pavao II., *Laborem exercens. Radom čovjek*, u: Marijan Valković (ur.), *Sto godina socijalnog nauka Crkve, Koncil 3, Kršćanska sadašnjost*, Zagreb, 1991., br. 18, 497.

i njegove podjele. Polako se potiskuju kontinuirani ugovor o radu (cjeloživotni), sigurno uredsko zaposlenje, nekvalificirani fizički rad i poslovi s niskim osobnim dohodcima. Na tržištu rada sve više počinju prevladavati drugi oblici rada, kao što su primjerice "rad na ugovor", samozapošljavanje, razna savjetovanja, specijalizirane usluge i tzv. umreženi rad. Tako će u godinama koje dolaze sve više biti onih koji će biti prigodno zaposleni i koji će raditi na pola radnog vremena (*part-time*), a istodobno će se smanjivati broj zaposlenih na puno radno vrijeme. Prema nekim procjenama, zbog sve veće automatizacije proizvodnje i njezine "kompjutorizacije", koja uništava radna mjesta umjesto da ih stvara, tek će 8-10 posto aktivnog stanovništva proizvoditi sve ono što je ljudima potrebno.³ U takvim će uvjetima na tržištu rada doći, prema tendencijama, do još veće podjele u osobnim primanjima između onih visokospecijaliziranih, čija će primanja biti i po nekoliko puta veća od prosjeka primanja ostatka zaposlenih. Zbog povećane potražnje za visokoobrazovanom radnom snagom, a s ciljem da se zadrži posao i poboljša učinkovitost, od visokokvalificiranih zaposlenika će se očekivati trajna, cjeloživotna izobrazba. Također će se pred njih u sve većoj mjeri stavljati i zahtjev za povećanom fleksibilnošću, ne samo u odnosu na njihovu kvalifikaciju, nego također i s obzirom na vrijeme i prostor.

U Republici Hrvatskoj očito je prisutan nedostatak fleksibilnosti na tržištu rada, čime se uz klasičnu nezaposlenost, koja se ogleda u nedostatku radnih mjesta, povećava i strukturalna nezaposlenost, uočljiva u neskladu u strukturi ponude i potražnje, jer kvalifikacije nezaposlenih ne odgovaraju zahtjevima slobodnih radnih mjesta. Razlozi slabe geografske i brojčane pokretljivosti radne snage mogu se pronaći, s jedne strane, u poteškoćama na koje se nailazi prilikom rješavanja stambenog pitanja te, s druge strane, u čvrstim rodbinskim i prijateljskim vezama, potom u vrlo visokom stupnju zakonske zaštite radnog mjesta kao i malom broju prekvalifikacija radnika s obzirom na tražena zanimanja na tržištu.⁴ Nedostatak fleksibilnosti ogleda se ne samo u manjku postojanja ponude fleksibilnih oblika rada nego i u samoj fleksibilizaciji zapošljavanja, odnosno u "stupnju lakoće pristupa i uporabe fleksibilnih oblika zapošljavanja kao što su to ugovor o radu na određeno vrijeme, ugovor o radu s nepunim

³ Usp. Marijan Valković, *Rad danas...*, 55.

⁴ Usp. Petar Tomašić, *Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj pod socijalno-etičkim vidom*, Kršćanska sadašnjost, Zagreb, 2010., 55-56.

radnim vremenom (*part-time*) i ugovor o radu s agencijom za posredovanje u zapošljavanju".⁵ Naime, time se primjerice ugovor o djelu, studentski ugovor i ugovor o autorskom djelu kao sasvim legalne vrste zaposlenja, ne smatraju radnim odnosom. Budući da je prema članku 8. Zakona o radu samo odnos kojemu je pravna osnova ugovor o radu radni odnos,⁶ navedene vrste zaposlenja ne podliježu primjeni istog zakona. U odnosu na trendove na tržištu rada uočljiv je problem s kojim će se Hrvatska vrlo brzo morati suočiti. Naime, uz porast broja informatičkih stručnjaka za internetsko oglašavanje i istraživanje tržišta, kao i stručnjaka za telekomunikacije, brisat će se granica između privatnoga i poslovnog vremena, odnosno radno će vrijeme trajati dok se određeni posao ne završi. Budući da ova zanimanja nemaju jasno definirano radno vrijeme prema ugovoru o radu, svi zaposlenici u ovom sektoru ostaju praktično bez ikakve zaštite u radnom zakonodavstvu. S ciljem da se pozitivno razriješi ova zamršena situacija, a u kontekstu zakonodavstva Europske Unije, možda bi bilo dobro porazmisliti i o primjeni koncepta *fleksivnosti*, kojemu je primarna zadaća dovesti u ravnotežu fleksibilnost i sigurnost rada, imajući pred očima specifičnost hrvatske situacije. Drugim riječima to bi zahtijevalo izmjene i dopune u sferi radnog prava i socijalnih prava, poboljšanje sustava obrazovanja i unaprjeđenje kolektivnog pregovaranja.⁷

U gospodarstvu, koje sve više teži poslovati što je moguće racionalnije, ljudski kapital, uz srede osnovne socijalne uvjete života, znanje pretvara u temeljni čimbenik rada u novonastalim prilikama. Svi pokazatelji nedvojbeno upućuju na to da s razinom obrazovanja, ulaganjem novca i vremena u znanje, opada i stopa nezaposlenih - osobito se smanjuje strukturalna nezaposlenost - a povećava se konkurentnost na gospodarskom polju. Tome u prilog ide činjenica da, prema podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za mjesec listopad, u odnosu na ukupnu stopu nezaposlenih prijavljenih na zavodu, stopa nezaposlenosti kod visokoobrazovanih građana Republike Hrvatske iznosi samo

⁵ Jasminka Kulušić, *Socijalna prava kao temeljna ljudska prava*, u: Nada Bodiroga-Vukobrat, Sanja Barić (ur.), *Socijalna prava kao temeljna ljudska prava*. Zbornik radova, Zagreb, TIM press - Zaklada Sveučilišta u Rijeci, 2010., 260.

⁶ Usp. *Zakon o radu*, u: Narodne novine, br. 149/2009, čl. 8; *Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o radu*, u: Narodne novine, 61/2011, čl. 8.

⁷ Usp. Jasminka Kulušić, *Socijalna prava kao temeljna ljudska prava...*, 273.

6 posto.⁸ Isti je postotak Hrvatska, kao buduća punopravna članica Europske Unije, bilježila i prije pet godina, kada je u većini zemalja Europske Unije (15 zemalja starih članica te Češka, Mađarska, Slovačka i Slovenija) stopa visokoobrazovanih nezaposlenih bila manja od 3,5 posto, dok je jedino u Poljskoj ona bila ista kao i u Hrvatskoj, dakle 6 posto.⁹ Skromna naobrazba, osim što je vrlo ozbiljna zapreka u ostvarenju planiranih ekonomskih ciljeva neke zemlje, u većoj je mjeri upozoravajući čimbenik rizika za porast siromaštva i društvene isključenosti. Iako bi fleksibilnost na tržištu rada u Hrvatskoj zasigurno donijela otvaranje novih radnih mjesta i time smanjila stopu nezaposlenosti te pridonijela ublažavanju problema siromaštva kao jedne od posljedica trajne nezaposlenosti, zbog nerazumijevanja samog procesa te zbog korištenja fleksibilnosti za izrabljivanje radnika u svrhu povećanja profita, javljaju se prema tom procesu otpori i nerazumijevanje. Nužne promjene u suvremenom, tržišno-natjecateljskom gospodarstvu nameću brzu prilagodbu novonastalim uvjetima prouzročanim novim tehnologijama i trendu cjeloživotnog obrazovanja pa o potrebi uvođenja fleksibilnih oblika rada na tržište na međunarodnoj razini postoji konsenzus.¹⁰ Iako fleksibilnost podrazumijeva određenu nesigurnost radnog mjesta izazvanu globalizacijom, informatizacijom i za naše krajeve karakterističnim procesom tranzicije i Domovinskim ratom, ona ima i pozitivne učinke, koje bi trebalo u većoj mjeri afirmirati. Naime, fleksibilnost poboljšava izgled za zapošljavanje i očuvanje posla i po svojoj naravi ona traži prilagodbu novim uvjetima poslovanja, otvorenost konkurenciji i dostupnost novim tehnologijama, kao i usvajanje novih znanja i vještina u kontinuiranoj, cjeloživotnoj izobrazbi. U njezin opis ulazi prostorna, brojčana i funkcionalna mobilnost radne snage, usavršavanje i prekvalifikacije te povećanje produktivnosti i poboljšanje sustava odgovornosti. Tako shvaćena fleksibilnost, osim što uz pojavu više stope zaposlenosti kao njezinog produkta izravno djeluje na smanjenje broja nezaposlenih, poduzećima omogućuje lakšu prilagodbu novim uvjetima na tržištu rada. Radniku, pak, s druge strane, daje veću slobodu u organizaciji i kreaciji obiteljskoga i profesionalnog života, potiče njegovu

⁸ Usp. Hrvatski zavod za zapošljavanje u RH, *Registrirana nezaposlenost i zapošljavanje u listopadu 2011.*, na: http://www.hzz.hr/docslike/Nezaposlenost_Analiza_listopad_2011.pdf. (30. 11. 2011.).

⁹ Usp. Petar Tomašić, *Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj...*, 52-53.

¹⁰ Usp. Josip Grbac, *Fleksibilizacija radne snage i novi oblici solidarnosti u društvu*, u: *Bogoslovska smotra* 75 (2005.), br. 4, 1077.

ambicioznost za daljnjim napredovanjem te mu osigurava ne samo jednog poslodavca ili jedno radno mjesto za cijeli radni vijek nego zapošljivost za sve vrijeme u kojem je osoba sposobna raditi.

2. SKUPINE U DRUŠTVU I NEZAPOSLENOST

U uvjetima suvremenog, fleksibilnog tržišta društvo ima obvezu zaštititi skupine u društvu koje su najranjivije i kojima je najteže pronaći mjesto na tržištu rada. Kompendij socijalnog nauka Crkve u svojem govoru o temi rada nabraja skupine o kojima treba na poseban način brinuti prilikom ostvarivanja prava na rad i uključivanja na tržište.¹¹ Među njima se osobito stavlja naglasak na mlade, žene, obitelj, poljoprivrednike i useljenike, skupine koje su, izuzev ove posljednje, i u Hrvatskoj najviše pogođene novim okolnostima na tržištu rada.

2.1. Mladi

Mladi su osobito bolan problem kad je u pitanju problem nezaposlenosti. Naime, visoka stopa nezaposlenosti i postojanje sustava za podučavanje koji su zastarjeli i time neprimjenjivi danas na suvremenom tržištu rada, velika su prepreka za mlade na njihovom putu ostvarivanja. Budući da je znanje preduvjet dobrog gospodarskog razvoja i postizanja veće konkurentnosti, nužno je iznaći način kojim bi se upravo mlade između 15 i 24 godine u što većem postotku motiviralo da sudjeluju u visokom obrazovanju, uspješno završe studij i svoja znanja i umijeća primjenjuju u zemlji školovanja. Uz nedostatak motivacije i interesa za školu neki od najčešćih razloga ranijeg napuštanja srednjoškolskog školovanja u Hrvatskoj leže u postizanju lošijeg školskog uspjeha, disciplinskim problemima i devijantnim ponašanjima, lošijoj materijalnoj i nižoj obiteljskoj situaciji, a rjeđe zbog zasnivanja radnog odnosa ili nemogućnosti usklađivanja škole i posla te zbog nekih osobnih, specifičnih razloga kao što su primjerice bolest, trudnoća, brak.¹² Većina razloga za odustajanje od nastavka

¹¹ Među ranjive skupine ubrojeni su: mladi, žene, obitelj, osobe s invaliditetom, poljoprivrednici, useljenici, manje stručni radnici, maloljetnici, bivši zatvorenici i nepismeni. Usp. Papinsko vijeće "Iustitia et pax", *Kompendij socijalnog nauka Crkve*, Kršćanska sadašnjost, Zagreb, 2005., br. 287-300, 213-222.

¹² Usp. Ivana Ferić, Goran Milas, Stanko Rihtar, *Razlozi i odrednice ranog napuštanja školovanja*, u: Društvena istraživanja 19 (2010.), br. 4-5, 621-

srednjoškolskog obrazovanja mogla bi se, također, primijeniti i na studentsku populaciju. Obično iza odluke o prekidu školovanja ne presuđuje samo jedan od navedenih razloga nego se radi o dugotrajnijem procesu u kojem se međusobno isprepleće niz čimbenika. Prilikom odabira školovanja i studiranja valja imati na umu da ono prvenstveno treba biti usmjereno na rad u smislu traženih zanimanja na tržištu rada. Drugim riječima, nije dovoljno tek producirati određeni profil školovanih mladih ljudi i time izravno stvarati potencijalno nove nezaposlene s dobro poznatim problemima nezaposlenog čovjeka, nego je potrebno trijezno analizirati aktualnu situaciju i predvidjeti ona zanimanja za kojima će u budućnosti biti potražnja te za njih motivirati i u njih dodatno ulagati. Time bi se zaustavio trend odlazaka velikog broja obrazovanih mladih u druge zemlje, uglavnom zbog bolje plaće i životnih uvjeta. Upravo odlazak u drugu zemlju za neke postaje, nažalost, trajno rješenje, čime se onda izravno negativno utječe na već ionako lošu demografsku sliku.

Iako u svim europskim zemljama mladi u odnosu na prosječnu stopu nezaposlenosti zemlje imaju natprosječno velike stope nezaposlenosti,¹³ većinom i zbog sve većeg interesa za školovanje i studij te malog broja zaposlenih mladih te dobi, globalna kriza iz 2008. godine, čija narav proizlazi iz financijskoga, gospodarskog, ali i moralnog uzroka, utjecala je dodatno na porast broja nezaposlenih mladih ljudi. Prema podacima za zemlje OECD-a koje donosi *The Economist*, vrlo velika nezaposlenost kod mladih zabilježena je u Španjolskoj (44 posto), Irskoj i Italiji (28 posto) te Francuskoj (23 posto).¹⁴ Prije globalne krize Španjolska je imala 17,9 , Irska 8,6 posto, Italija 21,6 posto, a Francuska 22,6 posto nezaposlenih među mladim ljudima.¹⁵ Jedan od razloga povećanja broja nezaposlenih mladih u ovom slučaju leži u činjenici da je zakon o radu u pojedinim zemljama olakšao poslodavcima otpuštanje mladih ljudi. Naime, kako navodi spomenuta tiskovina,

642; Teo Matković, *Obrazovanje roditelja, materijalni status i rano napuštanje školovanja u Hrvatskoj*, u: Društvena istraživanja 19 (2010.), br. 4-5, 643-667.

¹³ Usp. tablicu br. 6, u: Petar Tomašić, *Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj...*, 37.

¹⁴ Usp. *Special report: The future of jobs. Labour-market trends. Winners and losers*, u: *The Economist*, Sept 10th 2011., na: <http://www.economist.com/node/21528434> (27. 9. 2011.); *The jobless young. Left behind*, u: *The Economist*, Sept 10th 2011., na: <http://www.economist.com/node/21528614> (27. 9. 2011.).

¹⁵ Usp. tablicu br. 6, u: Petar Tomašić, *Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj...*, 37.

nakon subvencija na rok od godinu-dvije koje je davala vlada, poslodavac je umjesto unaprjeđenja zaposlenome uručio otkaz. Uprkos navedenoj činjenici o velikoj nezaposlenosti, mladi, za razliku od starijih osoba, ipak relativno lako nalaze zaposlenje. No oni pri zapošljavanju nailaze na poprilično veliku prepreku. Naime, prilikom zapošljavanja jedan od kriterija dobivanja radnog mjesta je radno iskustvo. Proizlazi, dakle, da je uz dobru strategiju koja uključuje pravi odabir školovanja za rad, jedan od važnijih zadataka društva i državnih institucija omogućiti mladima stjecanje prvoga radnog iskustva s kojim se ulazi na tržište rada. Bilo bi dobro u proces obrazovanja uključiti program svojevrstnog pripravništva s kojim bi se, primjerice, već za vrijeme školovanja i studiranja započelo s radom i za taj posao dobivala odgovarajuća plaća. Zadovoljstvo i korisnost imali bi i mladi i budući poslodavci, i to iz razloga što bi mladi time stekli prvo radno iskustvo, a poslodavci dobili radnika kakvog su i tražili. Prvo zaposlenje je osobito važno, jer bi ono mladom čovjeku trebalo pomoći oko osamostaljivanja i preuzimanja odgovornosti za vlastiti život, kako na privatnom tako i na društvenom planu. U ovom kontekstu važno je naglasiti da je nezaposlenost ili privremena zaposlenost, koja sa sobom donosi stanovitu neizvjesnost, jedan od ključnih razloga zbog kojeg mladi odgađaju ulazak u brak i osnivanje obitelji, što jasno povlači za sobom nove poteškoće na demografskom, socijalnom i medicinskom području te na drugim područjima. Pronalazeći sebe u stabilnosti i zadovoljstvu koje donosi osnivanje vlastite obitelji, mladi se istovremeno aktivno uključuju u društvena gibanja, pridonoseći zajedničkim ciljevima društva i uspostavljajući socijalne kontakte, pri čemu im je omogućeno daljnje poslovno napredovanje kao i korištenje i usavršavanje osobnih afiniteta i hobija. Time se mladima prenose temeljne vrijednosti vezane uz rad kao korisno dobro za čovjeka, ali i kao potrebu, podiže im se stupanj samopoštovanja te ih se drži izvan kruga korisnika socijalne pomoći kao i izvan dohvata svijeta kriminala i konflikata, besposličarenja, seksualnog iskorištavanja, alkohola i droge.

2.2. Žene

Ranjivu skupinu čine i žene koje žele ući na tržište rada. Naime, povećano zanimanje žena za uključivanjem na tržište rada jednim dijelom leži u činjenici porasta broja njihovih kvalifikacija. Povećana prisutnost u višem i visokom obrazovanju te velik broj

završenih stupnjeva obrazovanja ženama su, u široj perspektivi, omogućili dostupnost onim područjima rada na kojima su one visokovrjednovane i na kojima se mogu iznova potvrđivati. Spomenuta činjenica ukazuje na to da su žene dobile priliku da se uz dugogodišnju, tradicionalnu ulogu majke i kućanice mogu ostvarivati i kroz posao i zaposlenje uz pravednu novčanu naknadu. No, za razliku od muškaraca, žene se, osobito one u fertilnoj dobi, nalaze u lošijem položaju. To potvrđuje i izvješće o radu Ureda pravobraniteljice za ravnopravnost spolova u 2010. godini, Gordane Lukač Koritnik, koja je Hrvatskom saboru 1. srpnja 2011. godine iznijela podatke da u Republici Hrvatskoj žene, bez obzira na stupanj obrazovanja, imaju višu stopu nezaposlenosti, manju plaću od muškaraca za posao jednake vrijednosti i više sklopljenih ugovora na određeno vrijeme.¹⁶ Žene koje žele imati djecu i koje imaju djecu često su spriječene participirati na tržištu rada. Naime, nakon zakonski reguliranog roditeljnog i roditeljskog dopusta nerijetko su suočene s otkazom, nakon kojeg teško nalaze novi posao zbog bojazni poslodavaca da će češće izbjivati s posla radi brige o djeci mlađe dobi. Iako se i nadalje dovoljno ne vrjednuje kućanski rad, prije svega majčinstvo kao oblik rada u smislu ekonomske naknade, na što upućuje socijalni nauk Crkve,¹⁷ naglašavanje isključivo uloge žene i majke zbog promjena na tržištu rada polako nestaje. Dok je sve donedavno stručna literatura zaposlenost žene smatrala preprekom u formiranju obitelji, primjeri skandinavskih zemalja i Nizozemske pokazuju suprotno. Navedene zemlje imaju najnižu stopu nezaposlenosti kod žena s malom djecom. Budući da je upravo zaposlenost žena stvarni pokazatelj visine stope zaposlenosti, jer u gotovo svim društvima muškarci radne dobi (između 15. i 60. godine života) traže zaposlenje, ovi primjeri pokazuju da je važno raditi na usklađivanju majčinstva sa zaposlenjem.¹⁸ Mjere u smislu dostupnosti poslova, rada sa skraćenim radnim vremenom i organizirane skrbi za djecu mogu pozitivno djelovati

¹⁶ Usp. Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, *Cjelovito izvješće o radu ureda pravobraniteljice za ravnopravnost spolova u 2010. godini*, na: <http://www.prs.hr/content/view/329/45/> (1. 7. 2011.). U prilog navedenoj tvrdnji vidi također i članak: Branka Galić, Krunoslav Nikodem, *Percepcija rodniih jednakosti i šanse pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena*, u: *Revija za socijalnu politiku* 16 (2009.), br. 3, 253-270.

¹⁷ Usp. Papinsko vijeće "Iustitia et pax", *Kompendij...*, br. 251, 193.

¹⁸ Usp. Anđelko Akrap, Ivan Čipin, *Usklađivanje poslovnoga i obiteljskoga života u Hrvatskoj: utjecaj na fertilitet*, u: *Društvena istraživanja* 20 (2011.), br. 1, 47-68.

na stopu fertiliteta. Nažalost, u Republici Hrvatskoj je zbog manjka fleksibilnosti na tržištu rada dostupnost poslova sa skraćenim radnim vremenom vrlo mala. U takvoj situaciji žene su nerijetko stavljene pred izbor: djeca i kuća ili posao. Budući da se u vrijeme krize i gospodarske stagnacije plaćeni posao još više cijeni iako ekonomsku vrijednost posla u obitelji i nužnu prirodu usluga koje pruža obitelj nije potrebno dodatno objašnjavati, žene se većinom odlučuju za posao s punim radnim vremenom. Spomenuti odabir odražava se na broj djece u obitelji, pa tako žene s punim radnim vremenom imaju najčešće jedno dijete, a izravna je posljedica toga negativan učinak na već ionako nisku stopu fertiliteta u Hrvatskoj.¹⁹ Iako u Zakonu o radu postoji niz uredbi o zaštiti majčinstva kao i odredaba protiv diskriminacije u zapošljavanju, napredovanju i plaćama, do stvarnih promjena neće doći ako se ne uoči važnost onih društvenih normi, subjekata i obiteljskih politika koje pogoduju usklađivanju obiteljskih i poslovnih zadaća kao i njihovom jednakom vrednovanju.²⁰ Čini se da jedan dio odgovornosti snose upravo oni koji su donijeli ovako strogi zakonski okvir kojim su uređeni radni odnosi. Budući da žene zbog želje za uravnoteženim obiteljskim i radnim životom imaju veće izgleda za prijelaze između stanja zaposlenosti i nezaposlenosti, one postaju najpogođenije smanjenom potražnjom za radnom snagom prouzročenom ovako strogim zakonskim okvirom. Posljedica ovako stroge zakonske zaštite zaposlenja često je sklapanje niza ugovora na određeno radno vrijeme, iz kojih onda proizlazi niska razina zaštite kao i poprilično umanjena šansa za sklapanje ugovora o radu s neodređenim vremenom. Iz tog se razloga nužnim nameće da se unutar postojećega zakonskog okvira, a s ciljem promicanja kompatibilnosti i harmoničnosti obiteljskih aktivnosti i zaposlenja,²¹ zagovara reintegracija roditelja, osobito majki, na tržište rada nakon roditeljske stanke.

¹⁹ Usp. *isto*, 55-56.

²⁰ O preduvjetima društvene zajednice za usklađivanje obiteljskih i profesionalnih obveza vidi u: Mira Čudina-Obradović, Josip Obradović, *Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje*, u: Revija za socijalnu politiku 7 (2000.), br. 2, 139-142; O promjeni svijesti o "ženskim poslovima" vidi u: Davor Topolčić, *Muškarci to ne rade: rodno segregirana podjela rada u obitelji*, u: Društvena istraživanja 10 (2001.), br. 4-5, 767-789.

²¹ O zajedničkoj suradnji muškarca i žene u obitelji, koja je preduvjet sklada, a onda i ženinog zaposlenja vidi u: Kongregation für die Glaubenslehre, *Schreiben an die Bischöfe der Katholischen Kirche über die Zusammenarbeit von Mann und Frau in der Kirche und in der Welt*, Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz, Bonn, 2004.

U novim uvjetima na tržištu rada osobito teška situacija za žene nastupa u trenutku kada iz raznoraznih razloga izgube radno mjesto nakon navršene 50. godine života i postaju privremeno nezaposlene. U takvoj situaciji tek manji broj žena, nakon prijave na Zavod za zapošljavanje, uspijeva uložiti u sebe i u svoje obrazovanje te se nakon završene prekvalifikacije nanovo uključiti na tržište. Budući da im je odlazak u prijevremenu mirovinu još daleko zbog stupanja na snagu prijelaznog razdoblja dizanja dobne granice za odlazak u prijevremenu mirovinu koja je prije bila navršenih 55 godina života i 32 godine radnog staža,²² one zakonski prestaju biti nositeljice novčane naknade koju osigurava Zavod za zapošljavanje. Prema novom zakonu trajnu novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti primat će samo osobe koje imaju više od 32 godine radnog staža te im nedostaje najviše pet godina do moguće mirovine. U takvim životnim uvjetima velik broj se suočava sa stanjem u kojemu se pojavljuje osjećaj nepotrebnosti, bezidejnosti, nepovjerenja, gubitka samopoštovanja, depresije pa i očaja.

2.3. Obitelj

Budućnost društva temelji se na ulaganju u ljude, a kako najveći i istodobno nemjerljivi doprinos u toj zadaći daje obitelj koja se prema članku 2. Obiteljskog zakona u Republici Hrvatskoj temelji na ravnopravnosti žene i muškarca, uzajamnom poštovanju i pomaganju svih članova obitelji, zaštiti dobrobiti i prava djeteta te odgovornosti obaju roditelja za podizanje i odgoj djeteta,²³ od osobitog je značenja da cijelo društvo štiti i podupire obiteljsku zajednicu te ulaže u nju, kako bi bila sposobna na pravi način preuzeti svoju odgovornost. Iz toga proizlazi da se među vrlo važne zadaće države ubraja i njezin svjestan odabir ciljano zahvaćenih, postavljenih i planski razrađenih mjera okupljenih u obiteljsku/e politiku/e, jer time izravno utječe na pravni, gospodarski i društveni položaj obitelji. Naime, upravo se kroz procjenu stanja o položaju koji obitelj zauzima u različitim oblicima društvenog života, a osobito u gospodarstvu, reflektira važnost same obiteljske politike kao i konkretno, ozbiljno prihvaćanje

²² Usp. *Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju*, u: Narodne novine, br. 121/2010.

²³ Usp. *Obiteljski zakon*, u: Narodne novine, br. 116/2003., čl. 3.

njezinih zadaća.²⁴ Jedna od mjera koja podupire i osnažuje obitelj, a u čemu postoji konsenzus različitih znanstvenih disciplina koje proučavaju obitelj i pripadajuće obiteljske politike, ide u smjeru njezinog postojanja kao temeljne zajednice društva, nezamjenjive u svojoj socijalizacijskoj ulozi. U tom smislu obitelj jest temeljna pretpostavka tzv. drugog, sociokulturalnog rođenja čovjeka. Spremnost i sposobnost novoga, rastućeg naraštaja za angažmanom, uspješnim preuzimanjem odgovornih funkcija i doprinosom u različitim oblicima društvenoga, gospodarskoga, političkoga i kulturnog života, ovisi o odgoju i uspješnoj socijalizaciji, koji se prvotno stječu u obitelji, a kasniju potporu dobiva u zajedničkoj suradnji s drugim odgojnim institucijama. Naime, u zdravoj i stabilnoj obitelji osoba izgrađuje svoj vlastiti identitet, postaje svjesna svoje vrijednosti, dobiva toliko potrebnu potporu od drugih za razvoj svojeg samopoštovanja te uči o vrijednostima koje će joj biti svojevrсни smjerokazi i koje će ju voditi kroz životne izazove. Gledano iz kuta socijalnog nauka Crkve obitelji je uvijek pripadalo osobito dostojanstvo, jer ona "kao prirodna zajednica... na jedinstveni i nezamjenjivi način pridonosi dobru društva"²⁵. S jedne strane, obitelj kvantitativno pridonosi očuvanju broja članova jednog naroda, nacije i time osigurava financijsku stabilnost i omogućuje daljnje pretpostavke za gospodarski razvoj. S druge strane, još je važniji njezin doprinos u onom kvalitativnom pogledu koji se ogleda u sveukupnosti tjelesnih, psihičkih i mentalnih sposobnosti pripadnika pojedinog naroda - drugim riječima, onome što čini tzv. ljudski potencijal i u čemu leži bogatstvo naroda. Društvena klima u gospodarstvu u velikoj mjeri ovisi o socijalnim sposobnostima koje se uče u obiteljskom krugu, kao što su primjerice poštivanje dostojanstva svakog pojedinca, stjecanje povjerenja, korektnost, kolegijalnost, marljivost, solidarnost, osjećaj za red i pravednost te psihička stabilnost. Posjedovanje i daljnji razvoj spomenutih socijalnih vještina iznimno su važni za funkcioniranje zdravog društva. No spomenuta odgovorna zadaća koju obitelj ima u odgoju budućih naraštaja nije praćena odgovarajućim tretmanom, te je očit manjak priznanja za učinjeno,

²⁴ Da je obitelj pokretač gospodarskog razvoja, potvrdili su i sudionici skupa koji se 18. siječnja 2012. godine održao u talijanskom parlamentu. Na skupu pod geslom "Obitelj kao pokretač gospodarskog razvoja. Vrijednosti i izgledi" u organizaciji Međunarodne akademije za gospodarski i društveni razvoj s društvenoga, političkoga i gospodarskog motrišta istaknuta je uloga prirodne obitelji.

²⁵ Papinsko vijeće "Iustitia et pax", *Kompendij...*, br. 213, 165.

što napose dolazi do izražaja u onemogućavanju njezina života i rasta kao zajednice, cjeline. Naime, upravo bi obitelj, kao "prva domaća škola rada za svakog čovjeka",²⁶ trebala imati jedan dan za zajedničko okupljanje svih njezinih članova, čime bi se omogućila nesmetana interakcija i daljnja socijalizacija. Brojni su čimbenici koji s antropološkoga, povijesno-kulturološkoga, kršćanskoga, socijalnoga, zdravstvenoga i gospodarskog stajališta upućuju na nedjelju kao dan za obitelj.²⁷ Također bi zbog deregulacije tržišta rada i radne mobilnosti povezane sa smanjenjem broja zakona o radu, na koju je u sklopu govora o ljudskom razvoju u našem vremenu ukazao papa Benedikt XVI. u svojoj enciklici *Caritas in veritate*,²⁸ prilikom nove organizacije rada valjalo voditi računa o životu same obitelji. Drugim riječima, valjalo bi rad organizirati na način da barem jedan roditelj (ako ne i oba) zbog posla ne izbiva cijeli dan ili, još gore, cijeli tjedan iz kuće. Učestala praksa ovako organiziranog rada nerijetko dovodi do međusobnog otuđenja članova obitelji i do napetosti, a u novije vrijeme čak i do rastave i razvoda bračne zajednice. Takve promjene, međutim, trebaju biti učinjene u suradnji s poslovnim svijetom, a nipošto ne protiv njegove volje. Budući da su rad i obitelj međusobno usko povezani i na razne se načine uzajamno uvjetuju, pojava nezaposlenosti, osobito ako nezaposlenost pogađa hranitelja kod modela jednohraniteljskih obitelji ili hranitelje kod dvohraniteljskih,²⁹ materijalno se i fizički-duhovno odražava ne samo na hranitelja/e nego i na sve članove obitelji. To znači da se, uz društveno-kulturnu izolaciju, koja je nerijetko popraćena stigmatiziranjem, te česte obiteljske konflikte, kao izravna posljedica nezaposlenosti kod članova unutar obitelji pojavljuje stanje opće bespomoćnosti,

²⁶ Ivan Pavao II., *Laborem exercens...*, br. 10.

²⁷ Kratak pregled vrijednosti koje nudi slobodna nedjelja moguće je vidjeti u: Hrvatski Caritas, Centar za promicanje socijalnog nauka Crkve, Franjevački institut za kulturu mira, *Nedjelja radi čovjeka*, Zagreb, Hrvatska biskupska konferencija, 2004.

²⁸ Usp. Benedikt XVI., *Caritas in veritate. Ljubav u istini*, Zagreb, Kršćanska sadašnjost, 2010., br. 25.

²⁹ U literaturi je poznat model muškog hranitelja obitelji koji radi puno ili skraćeno radno vrijeme i novčano pridonosi obitelji, dok se žena skrbi za djecu i kućanstvo. U dvohraniteljskom modelu oba partnera podjednako ekonomski pridonose obitelji i rade puno ili skraćeno radno vrijeme. Ovaj model ima dva podtipa: model dvaju hranitelja – dva skrbnika i model dvostruke opterećenosti žene. Postoji i treći model, a to je modernizirani model muškog hranitelja u kojem muškarac radi puno radno vrijeme, a žena skraćeno. Više o tome u: Anđelko Akrap, Ivan Čipin, *Usklađivanje poslovnoga i obiteljskoga života...*, 48-49.

potom zdravstvene poteškoće, gubitak životnog standarda i osiromašenost, nedostatak hrabrosti i samopoštovanja, iz kojih onda proizlazi negativan stav u odnosu na društvo i životne mogućnosti koje ono u cjelini pruža. Budući da obitelj stvara preduvjete za osiguranje budućnosti, gospodarskog razvoja i socijalnog sklada u društvu, nužno ju je financijski poduprijeti i pomoći joj da sama pronade izlaz u teškim situacijama, kao što je primjerice nezaposlenost, te joj osigurati prijeko potrebne opće uvjete za usklađivanje obiteljskoga i profesionalnog života.³⁰ Jasno je da to iziskuje dugoročne strategije i rješenja. No samo se trajnom usmjerenošću kulture poduzetništva prema povezivanju zahtjeva tržišta i društva mogu osigurati pouzdanost i postojanost.

2.4. Osobe s invaliditetom

Osobe s raznim stupnjevima invaliditeta, a pod time se misli na tjelesna, osjetilna ili mentalna oštećenja zbog kojih je trajno ili na najmanje 12 mjeseci smanjena mogućnost zadovoljavanja osobnih potreba u svakodnevnom životu, također se ubrajaju u ranjive skupine u društvu, koje se teško uključuju na tržište rada. U društveno-gospodarskoj situaciji današnjeg vremena, kada je svima teško pronaći posao i zaposliti se, ovoj skupini je to još teže. Iako svaki pojedinac, gledano iz pravne i čisto ljudske perspektive, ima pravo pronaći za sebe odgovarajući posao i zaposliti se, osobe s invaliditetom često su iz neznanja i predrasuda isključene s tržišta rada. Prilikom zapošljavanja na otvorenome tržištu rada od iznimne su važnosti kompetencije pojedinaca kandidata za konkretno radno mjesto. Naime, invaliditet je sam po sebi irelevantna kategorija u uvjetima kad osoba s invaliditetom posjeduje kompetencije koje su potrebne za uspješno obavljanje pojedinog posla. U svim slučajevima u kojima se invaliditet uzima kao obilježje koje otežava zapošljavanje i rad osobe s invaliditetom koja posjeduje odgovarajuće kompetencije, događa se namjerna ili nenamjerna diskriminacija osoba s invaliditetom, čime im se

³⁰ Jedan od putova osnaženja obitelji i njezine usklađenosti sa zaposlenjem moglo bi biti, kao što to ima primjerice Republika Austrija, osnivanje nekih tvrtki koje bi se bavile tzv. menadžmentom obitelji i zaposlenja. Upravo je taj prijedlog došao od ministrice za socijalna pitanja Ursule Haubner, a sufinancirala ga je Europska Unija. Vidi o tome više u: Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Jadranka Kosor (ur.), *Okrugli stol "Stvaranje prijateljskog ozračja za obitelji u Hrvatskoj"*. 13. svibnja 2006., Zagreb, Ministarstvo obitelji, branitelja i međugeneracijske solidarnosti, Zagreb, 2006., 67-69; 79.

uskraćuje njihovo pravo na samostalan život i rad. U Hrvatskoj su mnoge osobe s invaliditetom neaktivne, tj. odustale su od traženja zaposlenja, jer su, praktično gledajući, suočene s malim izgledima za pronalazak posla. Razlozi, s jedne strane, leže u objektivnim ograničenostima svake pojedine osobe iz ove skupine vezujući se uz njezin stupanj invaliditeta, a s druge strane u niskoj obrazovanosti i nedostatku pravih zanimanja, odnosno njihovoj suficitarnosti. Ekonomski i opće humani pogled ukazuje da je potpuno neopravdano ulagati u školovanje osobe s invaliditetom, koja bi nakon završenog školovanja ostala nezaposlena.

U Hrvatskoj je na snazi Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (2002.) s Izmjenama i dopunama tog Zakona (2005.), kojim je državnim poduzećima s 20 i više zaposlenih osoba uvedena obveza zapošljavanja osoba s invaliditetom te su propisane sankcije ako se ta odredba ne poštuje.³¹ Nadalje, postoje i projekti koji su poticali i koji i dalje nastavljaju poticati zapošljavanje osoba s invaliditetom u Hrvatskoj, kao što su primjerice projekti u kojima je aktivno sudjelovao Hrvatski zavod za zapošljavanje; od projekta *Šansa i za nas* (2002.-2005.), preko projekata *Aktivne mjere za zapošljavanje skupina kojima prijeti socijalna isključenost* (PHARE 2007.), *Pravo na život u zajednici: socijalno uključivanje i osobe s invaliditetom* (2007.), *Poticanje intenzivnijeg uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada* (IPA 2007.-2011.) do projekta dodjele nagrade za poslodavca godine za osobe s invaliditetom pokrenutim 2007. godine, koji traje i dalje.³² Od regionalnih projekata uspješnim se pokazao projekt *Esco* koji naglasak stavlja na obrazovanje za socijalno zadržavanje i nove mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom u Međimurskoj županiji 2010.-2011. godine.³³ Unatoč navedenom, položaj osoba

³¹ Usp. *Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom*, u: Narodne novine, br. 143/2002.; *Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom*, Narodne novine, br. 33/2005.

³² Usp. Hrvatski zavod za zapošljavanje, *Projekti za poticanje socijalnog uključivanja osoba s invaliditetom*, na: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=6024> i http://www.hzz.hr/DocSlike/3-prosinac_medunarodni_dan_OI.pdf. (4. 11. 2011.); usp. također Petar Tomašić, *Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj ...*, 189.

³³ Čini se da je Esco projekt jedan od parametara što uz Grad Zagreb i Koprivničko-križevačku županiju (obje 1,6 %) upravo Međimurska županija s 1,5 % bilježi najveći udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnoj zaposlenosti osoba prijavljenih na Zavodu za zapošljavanje do 31. listopada ove godine. Usp. podatke na http://www.hzz.hr/doc slike/Izvjescje_o_aktivnostima_HZZ_OI_2011_30_10.pdf (4. 11. 2011.).

s invaliditetom, iako se u odnosu na stanje otprije nekoliko godina zbog unaprjeđenja procesa zapošljavanja i rada osoba s invaliditetom malo poboljšao, i dalje je prilično nepovoljan. Naime, prema podacima Državnoga zavoda za statistiku, prilikom popisa stanovništva obavljenog 2001. godine, u Hrvatskoj živi 429.421 osoba s invaliditetom, što čini 9,7 % ukupnog stanovništva. Neke procjene govore da je oko 40.000 osoba s invaliditetom u radnom odnosu, a otprilike oko 274.000 korisnici su invalidskih mirovina. U evidenciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje u 2010. godini bilo je registrirano 6255 nezaposlenih osoba s invaliditetom, a tijekom iste godine zaposlilo ih se 1080, dok je godine 2011. zaključno s 31. listopada bilo 5787 registriranih, a zaposlilo se 1319 osoba.³⁴ Nepovoljnom položaju pridonosi i spomenuta činjenica dosta velikog broja ostvarivanja invalidskih umirovljenja, što pridonosi njihovoj daljnjoj pasivizaciji na tržištu rada. Jedno od rješenja svakako ide u smjeru jačanja senzibilnosti i socijalne osjetljivosti za ovu skupinu u društvu. Budući da je jedna od bitnih značajka društva njegova humanost, ljudskost, a ne samo slijepo trčanje koje teži postići što je moguće veći profit, osobama s različitim stupnjevima invaliditeta koje su zapošljive, treba osigurati bolje uvjete za dobivanje posla i pružiti im priliku da pokažu svoja znanja i umijeća. Afirmativno djelovanje u smislu odgovarajućih i potrebitih smjerova školovanja za tržište rada, osobito mogućnosti vezane uz suvremenu informatičku tehnologiju, zatim ostvarivanje njihovog prava na rad i prava na zapošljavanje višestruko je korisno. S jedne strane, dolazi do rasterećenja države i socijalnih fondova, s druge, pak, strane osobe s invaliditetom stječu ekonomsku samostalnost kao i priznati društveni status sudjelujući u, za pojedino društvo, korisnom radu.

2.5. Poljoprivrednici

Poljoprivrednici su skupina čija su prava često u prošlosti bila ugrožena, a i danas to nije rijetkost. Kompendij socijalnog nauka Crkve ističe višestruku važnost poljoprivrednog rada na

³⁴ Usp. Hrvatski zavod za zapošljavanje, *Položaj osoba s invaliditetom na tržištu rada*, na: <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=5116> (4. 11. 2011.); Hrvatski zavod za zapošljavanje, *Izješće o aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u području zapošljavanja osoba s invaliditetom u razdoblju od 01. siječnja do 31. listopada 2011. godine*, na: http://www.hzz.hr/docslike/Izjesce_o_aktivnostima_HZZ_OI_2011_30_10.pdf (30. 11. 2011.).

društvenom, kulturnom, gospodarskom i ekološkom polju.³⁵ Kako je briga za kakvoćom životnih uvjeta u društvenoj svakodnevnici dobila na značenju, primjena njezinih mjerila, osobito u sektoru ekološke poljoprivrede, instrument je vrednovanja i ocjenjivanja politika pojedinih država kao i njihove moralne odgovornosti spram stvorenoga. Poljoprivredna politika u Hrvatskoj, kako je obično i slučaj u razvijenim zemljama, utemeljena je na obiteljskim gospodarstvima koja se nalaze u privatnom vlasništvu. Zbog prošlih vremena, u kojima je poljoprivreda bila marginalizirana, a individualni poljoprivrednici zanemarivani, Hrvatska je danas suočena s neobrađenim plodnim površinama te usitnjenim parcelama i gospodarstvima. Nedovoljna površina zemljišta jedan je od razloga što poljoprivreda nije orijentirana tržištu. Dok donja granica poljoprivrednog zemljišta u zoni umjerene kontinentalne klime iznosi između 40 i 50 ha, u Republici Hrvatskoj više od polovice poljoprivrednika posjeduje posjed veličine manje od 1 ha, manje od 5 posto poljoprivrednih kućanstava ima više od 10 ha, a 1,2 posto raspolaže posjedom većim od 20 ha.³⁶ Drugim riječima, iako je poljoprivreda temelj zdrave ekonomije, ona nije ekonomski efikasna i profitabilna, nego se ubraja, nažalost, tek u dopunsku djelatnost. Uz to upravo zaposlenost u poljoprivredi bilježi najveću stopu podzaposlenosti, koja ukazuje na lošu iskorištenost radnih potencijala, malu proizvodnost i niske plaće. Kako je podjela rada jedan od preduvjeta suvremenoga gospodarskog razvoja tako su i na području poljoprivrednog sektora nužne promjene. Uz zbrku u propisima i statističkim podacima koji bi pokazali pravo stanje u kojem se nalaze poljoprivrednici, najveći usporavatelj napretka u razvoju obiteljskih gospodarstava je nedostatak upravljačkih, strateških i marketinških programa i osposobljenih osoba. Budući da su osobe koje su zaposlene u poljoprivredi starije dobi i nižeg obrazovanja, očekuje se da se dodatan napor uloži u obrazovanje i ukazivanje na važnost ovog dijela gospodarstva. Također je potrebno tražiti prostora za mjere koje bi život na ruralnim prostorima učinile privlačnijim, i to naročito kad su u pitanju mladi ljudi, koji svoje zaposlenje i profesionalnu karijeru ne vide u poljoprivredi. Danas se osobito stavlja naglasak na ekološki uzgojene poljoprivredne kulture koje bi trebale biti usmjerene na dobrobit stanovništva, što dodatno nameće potrebu jedne sveobuhvatne, dugoročne politike od strane države. Takva politika bi, uz zakonske mjere

³⁵ Usp. Papinsko vijeće "Iustitia et pax", *Kompendij...*, br. 299.

³⁶ Usp. Petar Tomašić, *Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj ...*, 201-202.

koje pogoduju okrupnjavanju zemljišta i jamče poljoprivrednicima najosnovnija prava na temelju zaposlenosti, otvorila znatne mogućnosti zapošljavanja u suvremenoj poljoprivredi kao glavnoj djelatnosti. Važno je ulagati u tehničku i socijalnu poljoprivrednu infrastrukturu kao i modernizaciju proizvodnje, te sve to budno nadgledati i usmjeravati. Time bi se povećala domaća proizvodnja te bi se izravno utjecalo na visinu vanjskotrgovinskog manjka. Pozitivan učinak, primjeren vremenu, zasigurno bi imalo i ponovno oživljavanje zadrugarstva prema modelu odgovornog poslovanja zadruge.³⁷

2.6. *Useljenici*

Useljenici, imigranti kao društvena pojava dio su ljudske povijesti, ali i sadašnjosti. Kao jedna od skupina u društvu neposredan su plod i odgovor na migracije prouzročene više ili manje pogoršanom ravnotežom između bogatih i siromašnih država, kompleksnim ekonomskim, egzistencijalnim, socijalnim, kulturalnim, religioznim, etničkim i političkim uvjetima, kao i iznimno brzim razvojem komunikacija, čime se osjetno smanjila udaljenost između pojedinih krajeva na zemlji. Oni u pravilu dolaze iz manje povlaštenih dijelova u predjele koji pružaju općenito bolje životne uvjete. Neki na useljenike gledaju sa strahom pa i s osjećajem neprijateljstva, bojeći se da će se razina blagostanja, na koju su se naučili, upravo s njihovom pojavom u društvu sniziti. U uvjetima pogoršanja i krize u kojoj se nalazi gospodarski segment pojedinih država moguće je u društvu pronaći postojanje nekih strujanja koja probleme vezane uz lošu gospodarsku situaciju prebacuju na strance, useljenike. Potrebno je priznati da je u uvjetima koji danas vladaju na tržištu rada, čija su glavna obilježja nedostatak broja radnih mjesta, njihovo kontinuirano smanjivanje te premještanje proizvodnje u daleke zemlje s jeftinijom radnom snagom, potraga građanina pojedine zemlje za slobodnim radnim mjestom s pozitivnim završetkom velik dobitak i sreća za pojedinca. Ipak valja ukazati i na to da prisutnost stranih radnika ne mora uvijek nužno ukazivati na negativan gospodarski trend. Razlog za opravdanje navedene pretpostavke može se pronaći u činjenici koja upućuje da u većini slučajeva useljenici rade na mjestima na kojima nema dovoljno mjesne radne snage pa sukladno tome nema ni opasnosti od tzv. zauzimanja radnog mjesta domicilnom

³⁷ Usp. *Zakon o zadrugama*, u: Narodne novine, br. 34/2011.

stanovništvu. Iako se Republika Hrvatska do sada još nije suočila s većim brojem stranih državljana koji su zatražili svoje pravo na sudjelovanje na tržištu rada, čini se neizbježnim ukazati na tu realnost i na nju se pravodobno pripremiti mudro postavljajući kriterije koji će istodobno usmjeriti i sam tijek i dolazak određene strukture useljeničkog vala. Drugim riječima, prema Zakonu o strancima iz godine 2011. koji regulira problematiku ulaska, izlaska i rada stranaca u Republici Hrvatskoj, u čl. 74. piše da bi Vlada Republike Hrvatske trebala utvrditi "godišnju kvotu za zapošljavanje stranaca najkasnije do 31. listopada tekuće godine za sljedeću godinu za produženje već izdanih dozvola i novo zapošljavanje. Godišnjom kvotom za zapošljavanje stranaca utvrđuju se djelatnosti i zanimanja u kojima se dopušta novo zapošljavanje te broj dozvola za svaku od djelatnosti i zanimanja. Godišnja kvota za zapošljavanje stranaca utvrđuje se u skladu s migracijskom politikom i stanjem na tržištu rada".³⁸ Time se sugerira da je prijeko potrebno ubrzo se pozabaviti formiranjem odgovarajuće migracijske politike na razini države. Budući da se migracijska politika donosi za jedno relativno kraće razdoblje koje traje dvije godine, potrebno je načiniti novu. Naime, posljednja Migracijska politika Republike Hrvatske donesena je za razdoblje 2007./2008. godine.³⁹ Postojeći Zakon o strancima s nizom važnih uvjeta, propisa i čimbenika prilikom oblikovanja jednog strateški tako značajnog plana dobar je smjerokaz za nastajanje uspješne platforme. S ozbiljnim pripremama valja krenuti što prije. Jedan od razloga leži u postojećem negativnom demografskom trendu, koji se već sada odražava u potražnji za radnom snagom, kako onom za jednostavnije i manje atraktivne i plaćene poslove, tako i za onom visokokvalificiranom, koja je zbog boljih životnih uvjeta i veće plaće napustila zemlju.⁴⁰ Drugi razlog je svakako blizina

³⁸ Usp. *Zakon o strancima*, u: Narodne novine, br. 130/2011.

³⁹ Hrvatski sabor 13. srpnja 2007. godine donio je, s ciljem da Republika Hrvatska vodi aktivnu migracijsku politiku, temeljenu na načelima slobode kretanja, solidarnosti i humanosti, a skrbeći istovremeno o gospodarskom, društvenom i kulturnom razvitku zajednice, Migracijsku politiku Republike Hrvatske za 2007./2008. godinu. Usp. *Migracijska politika Republike Hrvatske za 2007./2008. godinu*, u: Narodne novine, br. 83/2007.

⁴⁰ U Hrvatskoj nedostaje više od 2500 liječnika, jer prema broju evidentiranih liječnika upravo Hrvatska, među europskim zemljama, ima najmanji broj liječnika. Europski prosjek je 340 liječnika na 100.000 stanovnika, a Hrvatska ima manje od 260 liječnika na 100.000 stanovnika. Usp. Hrvatska liječnička komora, *Popis članova Hrvatske liječničke komore*, na: [http://www.hlk.hr/180](http://www.hlk.hr/180http://www.hlk.hr/180) (10. 9. 2011.).

stupanja Hrvatske u punopravno članstvo Europske Unije, u čijim je zemljama na snazi politika otvorena većoj fluktuaciji radne snage na tržištu rada i legislativa kojom su otvorena mjesta stranim radnicima. Naime, ulaskom u Europsku Uniju Hrvatska će, prema praksi zemalja članica Europske Unije na sjeveru Mediterana, postati prijamna zemlja nove, useljeničke radne snage. Jasno je da će time doći do vidljivih promjena na tržištu rada. Očekivati je da će u pojedinim granama gospodarstva, primjerice u poljoprivredi, građevinarskom sektoru, turizmu i ugostiteljstvu, doći do pada vrijednosti rada. Moguće je da će upravo u tim segmentima prevladavati strani radnici. U novonastalim prilikama Hrvatska će trebati voditi računa i o uključivanju u društvo i sve njegove pore ne samo useljenika, hranitelja obitelji nego i, što je moguće prije, svih članova njegove obitelji. To u svakom slučaju uključuje procese integracije, inkulturacije i socijalizacije, prije svega, primjerice, učenje jezika, sudjelovanje u predškolskim institucijama, školovanje, zaposlenje. Na taj put pred njih ne bi trebalo postavljati prestroge zakone, koji im onda dodatno otežavaju život u novoj sredini. Osobito se to odnosi na Zakon o državljanstvu, koji je od 1. siječnja 2012. godine doživio svoju restrikciju. Dok su prije uvjeti koje je trebalo ispuniti za dobivanje državljanstva bile tri godine stalnog boravka u Hrvatskoj, a nakon toga pet, s početkom godine 2012. za dobivanje državljanstva potrebno je u Hrvatskoj provesti osam godina, s time da za one koji podnose zahtjev na temelju spajanja obitelji i dalje vrijedi pet godina.⁴¹ Budući da se za dobivanje posla u natječajima većinom traži i domovnica, koju oni prije dobivanja državljanstva nemaju, neposredno im je onemogućen legalan ulazak na tržište rada. Time se na jedan način otvara prostor tzv. sivoj ekonomiji i iskorištavanju radnika. Povelja o pravima obitelji u čl. 12. izjednačuje doseljene obitelji s domicilnim obiteljima, ističući da one imaju pravo na istu socijalnu zaštitu, zatim da imaju pravo na poštivanje njihove vlastite kulture te pravo na primanje neophodne pomoći i potpore za uključivanje u društvo čijoj dobrobiti i oni na svoj način pridonose.⁴² Država može i pozvana je odgovorno djelovati u tom

⁴¹ Usp. *Zakon o hrvatskom državljanstvu*, u: Narodne novine, br. 53/1991.; *Ispravak Zakona o hrvatskom državljanstvu*, u: Narodne novine, br. 70/1991.; *Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o hrvatskom državljanstvu*, u: Narodne novine, br. 28/1992.; *Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o hrvatskom državljanstvu*, u: Narodne novine, br. 130/2011.

⁴² Usp. Sveta Stolica, *Povelja o pravima obitelji*, Kršćanska sadašnjost, Zagreb, 1990., čl. 12, 19.

smjeru. Prikupljanjem i analiziranjem iskustava drugih zemalja⁴³ te njihovim uključivanjem i prilagođavanjem, prilikom kreiranja nove migracijske politike moguće je na vrijeme pojednostaviti birokratsku proceduru i time onima koji su Hrvatsku izabrali za svoju novu domovinu, taj proces učiniti manje zamršenim i kraćim.

ZAKLJUČAK

Rad je temeljna odrednica ljudskog postojanja na zemlji, jer bez rada čovjek nije kadar očitovati svoje sposobnosti i biti nositeljem razvoja i napretka. Razvoj, u onom širem smislu, nije samo ekonomski pokazatelj stanja neke zemlje. On je usmjeren prema cjelokupnoj čovjekovoj egzistenciji, odnosno prema onome što spada na samu čovjekovu bit. Budući da je to istodobno i razlog opravdanja zaposlenja svakog radno sposobnog čovjeka, onda će se nezaposlenost odraziti na čovjeka kao osobu u individualnom i društvenom pogledu. Iako su pravo na rad i zaposlenje opće priznata prava, ona se pred činjenicom visoke i dugotrajne nezaposlenosti čine praktično neuvjerljivima. Nezaposlenost je gorući društveni problem. Ona pojedinca suočava ne samo s egzistencijalnim izazovima već svojim negativnim posljedicama, kao što su primjerice siromaštvo i socijalna isključenost, demografska kriza i odljev mozgova, tzv. siva ekonomija i pogoršani radni uvjeti te zdravstveno-socijalni rizici, ugrožava mnoge druge individualne i društvene vrijednosti. Nezaposlenost kao pojava suvremenog vremena dovodi u pitanje vrednote vezane uz rad te ukazuje na potrebu novoga i drukčijeg shvaćanja strukture i podjele rada unutar promjena nastalih u gospodarstvu i u novim uvjetima fleksibilnog tržišta. Takvo stanje nalaže da se na osobit način treba brinuti za one skupine u društvu koje su prilikom ostvarivanja prava na rad i zaposlenje najranjivije i kojima je najteže pronaći mjesto na tržištu rada. Među njih se ubrajaju mladi, žene, obitelji, osobe s različitim stupnjevima invaliditeta, poljoprivrednici, useljenici i dr. Upravo se na tržištu rada nabrojene skupine u

⁴³ Primjere Njemačke i Francuske vidi: Konrad Pözl, *Einwanderung und Integration. Einführungen und Überlegungen aus dem Bereich des Deutschen Caritasverbandes*, u: Günter Baadte, Anton Rauscher (ur.), *Minderheiten, Migration und Menschenrechte*, Verlag Styria, Graz-Wien-Köln, 1995., 53-72; Klaus Manfrass, *Ausländerproblematik im deutsch-französischen Vergleich*, u: *isti*, 73-94.

većini slučajeva, susreću s nepremostivim preprekama, kao što su primjerice nedostatak odgovarajuće obrazovne ponude i osnovne infrastrukture potrebne za rad, krutost i neusklađenost legislative, neznanje, ali i manjak brige, solidarnosti i odgovornosti za drugoga. Dok je nezaposlenost, s jedne strane, prouzročena gospodarskim kretanjima nad kojima čovjek nema kontrolu, s druge strane, kako je i vidljivo iz prethodne rečenice, ona svoj izvor ima i u čovjekovu slobodnom djelovanju. Poduzimanje gospodarskih, političkih i financijskih mjera stvar je čovjekove odgovornosti za društvene odnose i gibanja. Odluke koje navode na suočavanje s problemom nezaposlenosti u vidu pokušaja njegova rješavanja ili svojevrstne tromosti i sporosti uključuju odluke svih odgovornih - od države, političkih subjekata i sindikata, nadležnih znanstvenih grana, do poslodavca i samog radnika - koje su prožete istinom, dijalogom i međusobnim uvažavanjem. Od osobitog je značenja zajednička suradnja na povećanju stupnja obrazovanja, koji više od drugih čimbenika pridonosi zapošljavanju, te usklađivanje mudre, aktivne politike tržišta rada i plaća. Nužnim se pokazuje konsenzus oko logike koju će, nakon detaljne analize i transparentne strategije za povećanjem broja zaposlenih, slijediti svi. Ako se novom strategijom i njezinim učinkovitim provođenjem trajno ne poveća broj zaposlenih, to će biti neosporiv dokaz prevlasti ljudske oholosti, sebičnosti i samodostatnosti današnjeg društva na svim razinama. Svakako bi trebalo moći osigurati podjednake uvjete na tržištu rada, koji čine zadovoljavajući stupanj socijalne uključenosti, pretpostavljajući društvenu pravednost. Naime, nezaposlenima nije potrebno sažaljenje, nego pristup koji uključuje razumijevanje i spremnost na pomoć. Time se u nezaposlene osobe budi svijest o vrijednosti njezina dostojanstva, o darovima i sposobnostima koje ima i koji će ju nanovo potaknuti na učinkovito uključivanje na tržište rada.

SOCIO-ETHICAL FRAMEWORK OF UNEMPLOYMENT PROBLEM

Summary

Unemployment as a phenomenon of modern times refers to the need for new and different understandings of the structure and division of labor within the changes in the economy. In terms of flexible labor market the community has an obligation to care for a group that is most difficult to realize the right to work and engage

in the market. The first part of this work on unemployment, starting with the changed conditions in the labor market, reflects the current market trends and their relation to the flexibilisation inquiring into the Croatian present. The second part points to a complex situation and difficulties that, when searching for your job and right to employment, young people, women, families, people with varying degrees of disability, farmers and immigrants are facing with. Since the causes of unemployment cover more than just economic processes over which man has no control, it is necessary to show, establishing trust and communication with each subject, shared responsibility and cooperation of all subjects. Namely, social-political and economic-financial measures, which would be able to provide equal conditions in the labour market, are based on the social justice and solidarity, and they exclude arrogance and self-sufficiency (egoism). The unemployed would be deeply affected by such surroundings and instead of being passive they would be more active in making demands upon their position in the modern labour market.

Key words: *unemployment, labour market flexibility, vulnerable groups, accountability, collaboration.*