

PRIJEVOD

Izvorni znanstveni rad  
UDK 331.6(71):301  
Primljeno u lipnju 1981.

## PONUDA I POTRAŽNJA ZA RADNOM SNAGOM U KANADI, TE NJIHOV UTJECAJ NA RADNIČKA ZANIMANJA

Alexander J. Matejko

Department of Sociology, University of Alberta, Canada

### S A Ž E T A K

Osnovna transformacija radnika »plavog ovratnika« u Kanadi desila se zbog prodora žena na tržište radne snage, širenje zanimanja »bijelog ovratnika«, sve većeg udjela obrazovanije populacije, regionalnih migracija i pada stupnja zaposlenosti u poljoprivredi. Opaža se sve veća podjela na jezgru radnika »plavog ovratnika« koji su organizirani u sindikate i koji zarađuju između sedam i deset dolara na sat u građevnoj industriji, rudarstvu i prerađivačkoj industriji i »perifernih« radnika zaposlenih u trgovini i servisima koji zarađuju pola ili čak i manje. U takvim uvjetima, veoma je teško unaprijediti ujedinjenost fronte spomenutih dviju kategorija radništva koje se razlikuju u stupnju pripadnosti sindikatima, stabilnosti zanimanja, sigurnosti, standardu života i nivou očekivanja, pa čak i u spolu i dobi. Slabost kanadskog radničkog pokreta kao i kanadskog socijalizma uopće, proistječe ne samo iz srednje klasnog identiteta i konzervativizma mnogih Kanađana, čak i onih koji zarađuju mnogo manje od onih iz srednje klase, nego i zbog već spomenutog rascjepa između sloja radnika »plavog ovratnika«.

### Povećavanje radne snage

U Kanadi se radna snaga u usporedbi s porastom ukupnog broja stanovništva povećava brže. Od početka stoljeća do ranih sedamdesetih godina radna se snaga povećala 372% u usporedbi s povećanjem broja stanovnika radne dobi od 343%. Tijekom šezdesetih i sedamdesetih godina radna se snaga povećavala znatno brže gotovo za 50% u razdoblju 1961—1974, mnogo brže nego u bilo kojoj razvijenij zemlji. 1975. godine je 59% Kanađana starih 14 i više godina a koji spadaju u radnu snagu, u usporedbi s 53% 1901. godine. Povećavanje radne snage u Kanadi (2,7% godišnje šezdesetih godina) već je dugo brže od ukupnog prirasta stanovništva (1,8% godišnje šezdesetih godina) ili čak od povećavanja broja stanovnika radno aktivne dobi. U razdoblju između 1950. i 1970. godine veliki broj povećanja radne snage proizlazio je iz radno aktivne imigracije (28% ili oko 90.000 ljudi godišnje), 12%

iz povećanja stope sudjelovanja u radnoj snazi (najvećim dijelom među udatim ženama), a ostatak od 60% pripada prirodnom prirastu (\* prema podacima Ekonomskog vijeća za 1975. godinu). Sedamdesetih godina je povećavanje radne snage (3,4% u razdoblju 1969—1974.) bilo još brže nego li ukupni prirast stanovništva (1,3%) ili porast stanovništva radne dobi — od 14 godina navise (2,5% godišnje).

Najveći dio ubrzanog rasta radne snage proizlazi danas, više nego prije, iz povećanja stope sudjelovanja u radnoj snazi, posebice među udatim ženama; 21% ih je bilo unutar radne snage 1961. godine, a 38% u 1975. godini. U istom je razdoblju ukupni udio žena u radnoj snazi porastao od 27% na 35% (u Sjedinjenim Državama 40%). Polovica kanadskih obitelji imaju dva ili više članova koji privređuju, a jedan od njih je i zaposlena žena. 1973. i 1974. godine jedna trećina povećanja radne snage otpadala je na žene i omladinu. Radno aktivna imigracija je pridonijela tom porastu u prvoj polovici sedamdesetih godina samo s 15% godišnje, a to znači polovicu od njezinog doprinosa pedesetih i šezdesetih godina. Taj se doprinos smanjio s 68% na početku pedesetih godina na jednu trećinu u periodu 1966—1972.

U razdoblju 1961—1974. zapošljavanje muškaraca je poraslo za 36%, dok je porast zapošljavanja žena bio 89%, a kod mladih (dobna skupina od 14 do 24 godine) zapošljavanje se povećalo za 91%. Danas su tri petine zaposlenih žena udate, u usporedbi s 10% pred 35 godina i 31% pred 15 godina. Postotak žena unutar radne snage je danas mnogo viši nego pred 10—15 godina (od 28% 1964. godine, do 34% 1974. godine); sudjelovanje udatih žena u radnom procesu je također učestalije (37% 1974. godine, za razliku od 24% 1964. godine), posebice u nižim dobnim skupinama (51% udatih žena su stare od 20 do 24 godine); 26% (u usporedbi s 12% pred dvadeset godina) od svih zaposlenih žena rade nepuno radno vrijeme (part-time) (među muškarcima danas 6% radi nepuno radno vrijeme, dok ih je pred dvadeset godina bilo 2%). S druge strane, žene su još uvijek najvećim dijelom zaposlene u nekim odabranim profesijama. Dvije trećine žena su koncentrirane na službeničke, servisne i trgovačke poslove, u usporedbi s 27% muškaraca. Podaci o prihodima pokazuju da žene obično zarađuju manje nego muškarci (\* Žene u radnoj snazi, 1975).

Stopa radno aktivnih muškaraca starih 14 i više godina pala je s 90% na 77% u razdoblju 1921—1973. godine, uglavnom zbog većeg pohađanja škole.

### Porast očekivanja

U razdoblju između 1960. i 1973. godine postotak ljudi višeg obrazovanja unutar radne snage skočio je s 8% na 27%, a postotak ljudi sa samo osnovnim obrazovanjem smanjio se s 45% na 20%. Polovica ima završenu srednju školu. Mladi ljudi, do 24 godine starosti, čine 28% radne snage (22% 1961. godine), a njihov je obrazovni nivo znatno viši nego li kod starijih generacija. Potpuno je očigledno da bolje obrazovani ljudi pokazuju više aspiracije, te da se postupak sa zaposlenima na radnom mjestu mora adekvatno tome izmijeniti. Promjene u spolnoj strukturi radne snage i njezin obrazovni nivo (žene imaju u prosjeku čak i bolje obrazovanje od muškaraca) stvaraju

zahtjeve za participativnim sistemom upravljanja, demokratičnijim tipovima organizacije, boljim uređenjem povlastica vezanih uz rad, te za humanijim postupanjem s ljudima na njihovom radnom mjestu.

Te su promjene paralelne s povećanim pritiskom za boljim uvjetima rada i plaćanja. Premda se radni tjedan znatno skratio (1974. godine je četiri petine Kanađana radilo tjedno 44 sata ili manje, u usporedbi s polovicom 1950. godine), a zarade su se poboljšale u nekoliko industrijskih grana (drugi je problem koliko se tog povećanja odnosi na inflaciju), među radnim ljudima postoji znatno nezadovoljstvo. Može se očekivati da će budućnost donijeti velik porast napetosti i pritiska različitih kategorija ljudi zaposlenih u servisnom sektoru.

Čini se da u kanadskoj radnoj snazi postoji velika mobilnost. Tijekom 1975. godine oko dvije petine ljudi je promijenilo posao, pridružilo se radnoj snazi ili ju napustilo ili su postali nezaposleni (\* Ljudi i zaposlenja, 1976). Otpuštanja i otkazi odnose se na prosječno 28% ukupno zaposlenih godišnje, međutim, postotak je znatno viši u rudarstvu, drvenoj industriji, trgovini na veliko ili malo. Stopa otkaza i otpuštanja je u Kanadi za 20% viša nego li u Sjedinjenim Državama, za 50% u usporedbi s Francuskom, a tri puta viša u odnosu na Zapadnu Njemačku. Prosječno ljudi ostaju na istom poslu samo tri do četiri godine (manje od godinu dana kad se radi o mladim ljudima), a žene ostaju na istom poslu dvije do tri godine (mlađe žene godinu i po dana).

Postoji uočljivo poboljšanje različitih povlastica zaposlenih. Deset ili više dana plaćenog odmora godišnje imalo je 75% službenika i 69% ostalih zaposlenih u 1973. godini, u usporedbi s 38% i 26% u 1967. godini. U razdoblju 1969—1975. godine postotak zaposlenih s pet tjedana plaćenog odmora popeo se među službenicima s 19% na 55%. Sestotjedni odmor je s 1,5% obuhvatio preko 10% ukupne radne snage (nakon 20—25 godina službe). Postoji znatno poboljšanje plaćenog odmora i socijalnog osiguranja (COLA). Dopunski sistemi zdravstvenog osiguranja dostupni su za devet od deset zaposlenih (međutim, sistemi zaštite zubi pokrivaju samo 7% službenika i 17% ostalih zaposlenih). 45% ostalih zaposlenih (neslužbenika) ima osiguranje za slučaj invaliditeta, a 30% i dopunske povlastice za slučaj nezaposlenosti.

Već 1973. godine 10% službenika imalo je fleksibilno radno vrijeme, a 6% smanjeni radni tjedan; 36% ostalih zaposlenih i 21% službenika imalo je naknadu jedan i po puta veću za prekovremeni rad tijekom tjedna; gotovo polovina obiju kategorija uživala je naknade za slučaj otkaza bez vlastite krivnje, a jedna petina i mirovine.

Sva su ta nesumnjiva poboljšanja uvjeta rada i plaćanja oduševljeno prihvaćena među ljudima i doprinose napretku Kanade na području životnog standarda, čak i s obzirom na to da progresivna stopa inflacije smanjuje velikim dijelom vrijednosti dodatnih financijskih beneficija. Beneficije su važne ali njihovo stimulirajuće djelovanje se ne smije precjenjivati, jer zadovoljstvo radom ne zavisi samo o vanjskim okolnostima.

Mladi između 20 i 29 godina, koji predstavljaju gotovo petinu ukupnog stanovništva (13% 1961. godine) i koji su općenito mnogo obrazovaniji nego starije generacije (1972. godine 17% Kanađana starih 45 godina i više imalo

je samo osnovno obrazovanje, ali samo 9% starih 25—44 godine), imaju nekoliko dobrih razloga za izražavanje nezadovoljstva. Oni su hendikepirani najprije nestašicom poslova na tržištu rada, pravima zasnovanim na senioritetu, te neformalnim rekla-kazala. S druge su strane oni proizvod razdoblja prosperiteta — mitova potrošačkog društva, s naglaskom na vlastitoj zabavi, te su pioni umjetnog manipuliranja od strane masovnih medija. Još u školi uči ih se da im je prirodno pravo da budu sretni i da nema granica društveno-ekonomskom rastu. Ta generacija ulazi u današnji realitet u kojem sve postaje ograničeno, ne samo nafta i druga prirodna bogatstva, već i dostupnost zaposlenja.

Strukturalne promjene u kanadskoj organizaciji rada paralelne su s nekim povećanim potrebama i aspiracijama radnih ljudi koje su velikim dijelom vezane uz problem participacije. Prema podacima iz **Istraživanja radne etike** koje je 1974. godine provedeno pod okriljem Federalnog ministarstva za radnu snagu i imigraciju, radna je etika još uvijek veoma visoka u zemlji. Ispitivanje zadovoljstva poslom, koje je 1973. godine provedeno po narudžbi istog ministarstva, pokazuje da ljudi očekuju da posao bude zanimljiv, žele dovoljno informacija i autoriteta da bi mogli obavljati svoj posao i željeli bi razvijati svoje nadarenosti. »Unutrašnji aspekti rada, kao na primjer dostatnost informacija i autoriteta, nadmašuje važnost vanjskih obilježja kao što su plaća i udobna okolina« (\* Burstein et al. — Canadian Work Values, Ottawa, 1975, str. 30).

Nesklad između aspiracija i njihovog ispunjenja je očigledan, posebice među mladim ljudima, dvadesetih i tridesetih godina. Većina osjeća da ima više sposobnosti nego što posao zahtijeva (\* Burstein et al, str. 44). Jedan od troje je zainteresiran za traženje drugog posla). Mladi pridaju više važnosti nego li stariji ljudi nematerijalnim stimulansima (zanimljiv i izazovan posao, mogućnost valjanog obavljanja posla, mogućnost napredovanja, itd.) i osjećaju nezadovoljstvo ako oni ne postoje. Mladi su mnogo nezadovoljniji nego li stariji s momentalnim poslom kao nedovoljnim izazovom i nedostatnom mogućnošću vlastitog napretka; 43% mladih od 20 godina misli da može naći bolji posao (\* Burstein et al, str. 44).

Postoji nekoliko upečatljivih razlika među ljudima s obzirom na očekivanja zavisno o dobi. Među ispitanicima u **Istraživanju radne etike** 1974. godine zanimljiv posao, napredovanje, korištenje nadarenosti i osjećaj zadovoljstva vlastitim ostvarenjima bili su najvažniji za dvije trećine ljudi u dobi od dvadeset godina, ali samo za trećinu ispitanika između 45 i 54 godine. Samo trećina mladih između 20 i 24 godine izjavilo je da je imalo mogućnost razvijanja vlastitih sposobnosti a samo je jedna petina osjećala da je imala priliku raditi posao za koji osjeća da može raditi najbolje. Među starijim ispitanicima ti su pokazatelji bili viši: 43 i 33 u dobnoj skupini između 35 i 44 godine, te 47 i 38 u dobnoj skupini između 45—64 godine (\* Burstein et al, str. 40 i 46).

Sadržaj rada ljudi radničkih zanimanja (blue-collar workers) u Kanadi, kao i uvjeti njihovog rada, mogu u mnogim slučajevima opravdati osjećaj dosade, nezadovoljstva, apsentizma ili nemira (\* Reinehart, 1975). Premda se uobičajeni radni tjedan smanjio u razdoblju između 1951 i 1971. godine s

44 na 39 sati, a postotak ljudi u neslužbeničkim zanimanjima koji imaju barem dva tjedna plaćenog odmora je u razdoblju 1951—1971. je narastao s 23% na 77% u industriji, a s 84% u rudarstvu (\* Perspective, 1974, str. 99—100), nivo nezadovoljstva je veoma zamjetan. Prema istraživanju obavljenom 1968. godine u različitim industrijskim granama, između 20% i 26% radnika je izrazilo nizak stupanj zadovoljstva s radnim uvjetima i plaćama (iznimka je bila naftna industrija sa samo 7%). Osjećaj osobne uvažnosti, mogućnost kontrole vlastitog posla i svijest o postignutome bili su niski, u automobilskoj industriji u 44% slučajeva, a oko 30% u drugim industrijskim granama. Izuzetak je naftna industrija gdje je, opet, taj postotak bio mnogo viši. Nije stoga začuđujuće što se jedino u naftnoj industriji nalazio zamjetan postotak veoma zadovoljnih radnika (25%) i onih koji svoj trenutačni posao smatraju zanimljivim gotovo uvijek (30%), dok su u svim drugim industrijskim granama ti postoci bili mnogo niži (\* Perspective, 1974, str. 147—148).

Spomenuti podaci izgleda da kazuju da bi aspiracije koje su danas posebno tipične za mlađe generacije morale biti zadovoljne adekvatnim inovacijama u socijalnoj organizaciji rada u Kanadi. Prema rezultatima **Ispitivanja zadovoljstva na poslu** objavljenom 1973. godine »u procjeni sukladnosti između stvarnog posla kanadskih radnika i njihovih aspiracija u vezi s poslom, čini se da se najveća nesukladnost nalazi u mogućnostima napredovanja, iza koje slijede izazovnost posla, raspoloživa sredstva, financijski aspekti i kvaliteta nadzora.« (\* Burstein et al, 1975. str. 35). Prilikom planiranja ma kakvih participatornih rješenja bit će neophodno uzeti u obzir spomenute faktore. Vrijedno je dodati da su kanadske žene isto koliko i muškarci zainteresirane za zanimljive i izazovne poslove, kao i za mogućnosti napredovanja (\* Burstein, 1975, str. 57). Brzi porast zapošljavanja žena mora ići ukorak s brigom za bolje korištenje njihovog radnog potencijala i volje za rad.

### Antagonistički industrijski odnosi

U Sjevernoj Americi je davno uspostavljena praksa kolektivnog ugovaranja (collective bargaining) i dominantni je faktor odnosa u industriji, te se svaka shema participatornog upravljanja mora razmatrati unutar te prakse. Napravljene teorijske sheme kolektivističkog, sindikalističkog ili čak cehovsko-socijalističkog (\* Cole, 1975) pristupa ne uklapaju se na odgovarajući način u sjevernoameričko društvo s neizraženom klasnom podjelom, ograničenom povijesnom ulogom centralnih državnih organa i samo marginalnom socijalističkom tradicijom. Dodatno, cjelokupna anglosaksonska sindikalna praksa je tradicionalno orijentirana na praksu antagonističke suradnje s upravom u industriji. »Jedan od glavnih zadataka sindikata je ograničavanje i kontrola onih osoba ili institucija koje imaju izravne ovlasti u industriji. Da su sindikati suviše povezani s industrijskom upravom, on ne bi bili u stanju obavljati taj zadatak (\* Clegg, 1960, str. 27). Široka rasprostranjenost takvog gledišta među najvećim dijelom vođa anglosaksonskog sindikalnog pokreta objašnjava zašto oni oklijevaju sa sudjelovanjem u participatornim shemama. Stajalište skandinavskih ili njemačkih sindikalista u tom je pogledu sasvim različito.

Razumljivo, činjenica da je sjeverno-američki radnički pokret orijentiran na dobivanje maksimalno mogućih materijalnih privilegija za svoje članove ne znači samo po sebi da je radnički pokret neprijateljski raspoložen prema organima upravljanja, kao što se to događa u Italiji ili Francuskoj. Suprotno tomu, stvarni proces kolektivnog ugovaranja čini neophodnim mnogo međusobnog razumijevanja i suradnje. Konceptija radničke kontrole kao »ravnoteže između neprijateljskih snaga, podjele ovlasti između suprotstavljenih takmaca« (\* Coates, 1975, str. 91), toliko karakteristična za radikalno lijeve zastupnike te ideje, strana je dominantnom toku sjeverno-američkog radničkog pokreta. U njemu postoji mnogo opravdane sumnje da socijalistički modeli ekonomije, čak i takvi kakav je jugoslavenski samoupravni socijalizam, mogu ujedno stvarati i svemoćnu državu, dalekosežno ograničenje pojedinačnih i grupnih inicijativa (kao i građanskih prava), golemu birokraciju, slabo upravljanje, nisku produktivnost, te potpunu podložnost radničkog pokreta državi.

S druge strane, u Sjevernoj Americi postoji nekoliko objektivnih i subjektivnih uvjeta koji pogoduju nekom napretku prema radničkoj participaciji barem, ako ne i potpunom radničkom upravljanju ekonomskim sistemom (\* Vanek, 1970).

Postoji nekoliko faktora koji oblikuju trenutačne industrijske odnose u Kanadi: brz rast radne snage i porast nivoa obrazovanosti radnika, smanjivanje vrijednosti zarada uslijed inflacije, poteškoće u održavanju stabilnosti cijena i troškova, konflikt interesa između malog broja onih kojima inflacija pogoduje i velikog broja onih koji gube uslijed inflacije, porast zapošljavanja žena, smanjivanje kompetitivnosti kanadske industrije na svjetskom tržištu, značajan porast troškova za plaćanje radne snage (u industriji se izjednačio s troškovima u Sjedinjenim Državama), još uvijek nedovoljno djelotvoran sistem kolektivnog ugovaranja, međusobno nepovjerenje između poslodavaca i sindikata, te međusobna obračunavanja sindikata na području prava i pravosuđa. Za mnoge promatrače postaje očigledno da, radi zadovoljavanja potreba i aspiracija mladih radnika, sistem industrijskih odnosa treba drugačije postaviti.

Industrijski odnosi u Kanadi mogu se suštinski promijeniti utjecajem novih kategorija radnika koje su već spomenute. Trenutačni odnosi ne zadovoljavaju. Nacionalistički trend među kanadskim mladim generacijama orijentiran je protiv potpune dominacije kapitala Sjedinjenih Država nad Kanadom, kao i protiv kontrole koju vrše nad polovicom članova kanadskih sindikata putem sjedišta sindikata u Sjedinjenim Državama. Teške pravničke bitke između sindikata potkopavaju njihov prestiž među mladim radnicima. Ženski članovi sindikata pokazuju nezadovoljstvo zbog vrlo ograničene zastupljenosti žena u izvršnim tijelima sindikata. Primjerice, pred nekoliko godina žene su predstavljale jednu petinu članova sindikata u javnoj upravi, ali samo 6,5% žena je bilo među članovima izvršnih tijela; čak u međunarodnim sindikalnim vijećima bilo je samo 3% žena.

Glavna teškoća koja potkopava status quo na području industrijskih odnosa je inflacija. Sve je teže uskladiti plaće i ostale oblike zarade s troškovima života, koji stalno rastu i postaju jednostavno nepredvidljivim. S jedne strane očigledno da je centraliziranje kolektivnog ugovaranja i njegovo pot-

činjavanje nekim oblicima javne kontrole u javnom interesu; s druge strane, decentralizirano kolektivno ugovaranje nudi više mogućnosti participacije na lokalnom nivou, što bi trebalo mobilizirati radnike. Postoji razlika u interesima među mladim radnicima, koji su primarno zainteresirani za neposrednu dobit (isplate u gotovom novcu) i starijih radnika koji stavljaju težište na kasnije neizravne dobiti (sigurnost). Čak i pozamašna povećanja zarada postaju desetkovana zbog porasta inflacije. Unutar menadžerskih struktura postoji znatan pomak od traženja povećanja zarada na odgovarajuće povećanje dividendi.

Prije razmatranja mogućnosti uključivanja kolektivnih ugovora u sisteme participatnog upravljanja mora se objasniti njihova priroda u Kanadi. Kanadska je radna snaga uglavnom obuhvaćena kolektivnim ugovorima. U razdoblju 1967—1974. postotak zaposlenih obuhvaćenih kolektivnim ugovorom porastao je s 14% na 33% među službenicima, te s 58% na 67% među ostalim zaposlenima. U servisnim, komercijalnim i financijskim djelatnostima čak i među neslužbenicima obuhvaćenost nije velika (dvije petine), ali, s druge strane u javnim službama ona iznosi više od 90% za obje kategorije zaposlenih (\* Beaucage, 1976, str. 16—17). Čak i s obzirom na činjenicu da je samo u nekoliko slučajeva ugovorima prethodio štrajk (u 13% slučajeva 1975. godine) i na to da se veći dio ugovora zaključio, bilo izravnim pregovaranjem (40% 1975. godine) bilo postupkom mirenja ili posredovanja (39% 1975. godine), ipak usuglašavanje traje vrlo dugo (tri mjeseca ili manje samo u 22% slučajeva 1975. godine), a produženi štrajkovi danas oduzimaju više vremena predviđenog za rad nego šezdesetih godina (0,54% 1975. godine). Uspoređujući dva razdoblja, period 1956—1965. i onaj od 1966. do 1975. godine, vrijeme izgubljeno obustavama rada poraslo je od 0,13% na 0,36%, što znači gotovo tri puta. Više od polovice ukupnog vremena izgubljenog štrajkovima otpada na industriju.

Glavni predmeti koji se reguliraju kolektivnim ugovorima su izravna isplata sindikalnih članarina od poslodavaca sindikatima iz zarada članova sindikata (prema Rand formuli), senioritet pri unapređivanju, suspenzije s posla i bolesti, trajanje pokusnog rada, osposobljavanje za rad, obavještanje o suspenziji s posla, oglašavanje slobodnih radnih mjesta, naknade radnicima u slučaju otpuštanja bez njihove krivnje i dodatne beneficije za slučaj nezaposlenosti, trajanje porodiljskog dopusta, bolnički i mirovinski planovi, osiguranje, plaćeno bolovanje.

Mješoviti radničko-poslodavački komiteti osnovani da bi se bavili tehničkim promjenama spominjali su se 1974. godine samo u 16% većih jedinica kolektivnog ugovaranja (500 i više zaposlenih) i u 13% manjih jedinica (200 do 499 radnika). S druge strane, prava poslodavaca su bila spomenuta u 69%, odnosno 79% slučajeva. U Kanadi, kao i u Sjedinjenim Državama, poslodavci su slobodniji u zapošljavanju i otpuštanju radnika nego u Zapadnoj Evropi (\* People and Jobs, 1976). To znači da su problemi u vezi s participacijom još uvijek samo marginalne važnosti u kolektivnom ugovaranju, premda postoje neki znaci zanimanja za sudjelovanje sindikata u donošenju odluka o politici poduzeća u vezi sa zapošljavanjem, otpuštanjem i suspenzijama.

Sindikati su zaokupljeni učvršćivanjem pozicije u odnosu na doplatke za rastuće troškove života, doprinose poslodavaca na zdravstvenom i socijal-

nom području (zaštita zubi, itd.), isplate premija, plaćene dopuste, itd., ali ne i područjem participacije. Osnivanje Savjeta za radne odnose (Labour Relations Council) u Kanadi može pomoći poboljšavanju kolektivnog ugovaranja dugoročno, ali dosad Savjet nema utjecaja na pregovore na tvorničkom nivou.

Posebne je važnosti to da su kolektivni ugovori u Kanadi vrlo često lokalnog značaja a to dugoročno može potaknuti participativno upravljanje na nivou tvornice. Prema podacima za razdoblje 1950—1970. samo jedna petina od ugovora kojima je bilo obuhvaćeno pet stotina ili više radnika zaključeno je s nekoliko poslodavaca (međutim, njima je bilo obuhvaćeno 31% svih radnika), a tri petine ugovora zaključeno je za samo jednu tvornicu (njima je bilo obuhvaćeno 38% radnika 1968. godine) (\* Beaucage, 1976, str. 32), ali i to je već dovoljno za relativno visoku stopu obustava rada u Kanadi, koja je znatno porasla od sredine šezdesetih godina. Neposredna proizvodnja, rudnici, transport, građevinarstvo i javne službe su glavna područja obustava rada. U javnom sektoru je udio izgubljenih radnih dana po čovjeku zbog obustava rada narastao s 1% u prvoj polovini šezdesetih godina na 10,5% u prvoj polovini sedamdesetih godina, a postotak radnika koji su sudjelovali u obustavama rada porastao je s 2% na 28% (\* Beaucage, 1976, str. 38).

U zapadnonjemačkom sistemu industrijskih odnosa postoji, jednako kao u Kanadi, ugrađeni suparnički pristup kolektivnom ugovaranju, ali štrajk se rijetko primjenjuje kao krajnje oružje. Suradnja između sindikata i poslodavca je znatno osnažena praksom participacije, mudrijim stavom pregovaračkih strana, podrškom koju nudi vlada, tradicijom stalnih međusobnih konzultacija, stečenim interesom sindikata za održavanje statusa quo, aktivnom ulogom zaposlenih u procesu su-određenja, te organizacionom integracijom sindikalizma — svi ti faktori čine zapadnonjemački sistem posebno djelotvornim (\* Connagham, 1976).

U Kanadi je velik problem kako unaprijediti mehanizam kolektivnog ugovaranja. U tom smislu postoje neki strukturalni faktori koji se moraju uzeti u obzir. Visok stupanj koncentracije u nekoliko kanadskih industrijskih grana je, u tom smislu, od nekog značaja. U pivovarama, industriji duhana, motornih vozila, u destilerijama, tvrnicama za preradu pamuka i tekstila, te rafinerijama nafte, po četiri najveća poduzeća zapošljavaju više od 80% ljudi određene industrijske grane (\* Canada Year Book, 1973, str. 727). Djelotvornost procesa kolektivnog ugovaranja u tim ključnim poduzećima je odlučujuće važnosti za veliku većinu radne snage.

Postoje četiri temeljne značajke **sindikalizma** u Kanadi. Najprije, polovica sindikalista su članovi takozvanih međunarodnih sindikata, u stvarnosti, američkih sindikata. Porast kanadskih članova u sindikatima sa sjedištem u Sjedinjenim Državama kretao se od oko 200.000 tridesetih godina, na 1.000.000 pedesetim godinama i 1.500.000 ranih sedamdesetih godina (\* Handbook, 1975, str. 389). To otvara problem autonomije kanadskih ogranaka s obzirom na sindikalne centre u Sjedinjenim Državama. U današnje se vrijeme stupanj autonomije u velikoj mjeri razlikuje od sindikata do sindikata, ali autonomija je ograničena u mnogo slučajeva (\* Teeple, ed. 1972). Rukovodioci u Kanadi imenuju se od strane sjedišta u Sjedinjenim Državama, kolektivni ugovori zaključeni u Kanadi moraju se potvrditi u Sjedinjenim Državama, a



znatan dio sindikalne članarine odlazi u Sjedinjene Države. Drugo, kanadski sindikalizam ima vlastitu produženu ruku u politici, za razliku od sindikalizma u Sjedinjenim Državama, a to je Nova demokratska partija (New Democratic Party). Treće, kanadski je sindikalizam uključen u ozbiljne borbe, što je očigledno zbog velikog broja obustava rada (neke su od njih protivpravne). Četvrto, u sindikatima postoji stvaran problem demokratske participacije članstva, jer su oni — barem u nekoj mjeri — postali birokratizirani.

Stav kanadskog sindikalnog pokreta prema problemu participacije je u velikoj mjeri pod utjecajem položaja sindikalnog pokreta u kanadskom društvu. Sindikalno rukovodstvo je daleko od oduševljenja što se tiče obrazaca participacije kakvi postoje u Zapadnoj Njemačkoj ili Švedskoj. To se može objasniti, barem jednim dijelom, strahom da bi takvi obrasci mogli još više oslabiti pozicije sindikata.

Samo 31% radne snage u civilnoj industriji (u Sjedinjenim Državama 25%) i 39% radnika izvan poljoprivrede je sindikalno organizirano — mnogo manje nego u Skandinaviji, Australiji, Austriji ili čak u Velikoj Britaniji. 47% kanadskih sindikalista (u ranim šezdesetim godinama 71%) pripada međunarodnim sindikatima koji su kontrolirani izvan Kanade. Kanadski kongres rada (Canadian Labour Congress) je relativno slab organ, iako ga sačinjava dvije trećine cjelokupnog sindikalnog članstva. Preko polovice članova nalazi se u 14 velikih sindikata s preko 50.000 članova, ali ostatak je raspršen među preostalim 178 različitih sindikata, koji se nalaze u međusobnim sukobima nadležnosti radi pridobivanja novih članova.

Članstvo u sindikatima Kanade ostalo je više od dvadeset godina na nivou od otprilike jedne trećine svih radnika izvan poljoprivrede, jer je širenje sindikalizma vrlo različito u pojedinim industrijskim granama: 75% u transportu, komunikacijama i upravljanju javnim dobrima; 69% u rudarstvu, kamenolomima i na bušotinama nafte; 45% u industrijskoj proizvodnji, ali samo 26% u socio-kulturnim, komercijalnim i drugim uslužnim djelatnostima, a 8% u trgovini (sve podaci za 1973. godinu). Samo u javnoj upravi, građevinarstvu, transportu, komunikacijama i komunalijama, lovu i ribolovu, članovi sindikata predstavljali su 1973. godine više od polovice svih zaposlenih radnika.

Pripadnost sindikatima također se razlikuje zavisno o regiji: 42% u Britanskoj Kolumbiji, 39% u Maritimesu i Kvebeku, 34% u Ontariju, ali 30% u Prairijeju (podaci za 1973. godinu).

Općenito, žene sudjeluju mnogo manje u sindikalizmu nego muškarci (20% zaposlenih žena su sindikalno organizirane u usporedbi s 40% zaposlenih muškaraca) i one predstavljaju samo jednu petinu ukupnog članstva sindikata. Porast zapošljavanja žena stvara neke probleme poslodavcima, kao i sindikatima. Ni jedni ni drugi još nisu naučili kako postati privlačnim ženama. Jedino u javnoj upravi je preko polovine zaposlenih žena sindikalno organizirano; međutim, čak i tako uključenost muškaraca u sindikate je veća (75%).

Kanadski sindikalni pokret je daleko od toga da bude dovoljno snažan i etabliran; to ima posljedice na položaj sindikata u kolektivnom ugovaranju, jer sindikati moraju nastupati agresivno da bi zadovoljili svoje članove.

Dodatno, zavisnost o sjedištu u Sjedinjenim Državama u nekoliko sindikata donekle snižava njihov lokalni ugled i predodžbe o njima.

Dosad participacija u Kanadi nije otišla dalje od kontinuiranog prego- varanja unutar lokalnih mješovitih sindikalno-poslodavačkih komiteta koje potiče vlada. Međutim, postoji očigledna potreba za znatnim poboljšanjem čitavog sistema industrijskih odnosa i odatle zanimanje za inozemna iskustva.

Slabost kanadskog radničkog pokreta djeluje protiv njegovog ozbiljnog uključivanja u projekte participativnog upravljanja. U Zapadnoj Njemačkoj i u Skandinaviji tradicionalna snaga i ugled sindikalizma u javnosti dopuštaju sindikalnim rukovodiocima upuštanje u takve projekte bez pretjeranog rizika. Oni imaju u tom pogledu ne samo političku podršku lijevo orijentirane javnosti, već također i razumijevanje vrlo velikog dijela javnog mnijenja. U Sjevernoj Americi je takva podrška znatno slabija ili čak nepostojeća, i stoga vrlo uzdržan ili čak sumnjičav stav sindikalističke elite postaje razumljivim. S druge strane, sindikati bi mogli stjecati mnogo jače poštovanje i široku popularnost poticanjem ideje o participativnom upravljanju kao sredstvu poboljšavanja sistema industrijskih odnosa i načinu jačeg vezivanja zaposlenih za njihova poduzeća. Nešto takvo je u Kanadi veoma potrebno ako se ima u vidu visoka stopa radnih konflikata, pokretljivost radne snage i nedostatak stimulativne klime međuljudskih odnosa na mnogim radnim mjestima.

### Problem nezaposlenosti

Problem nezaposlenosti je goruće pitanje u Kanadi. Prema podacima za 1977. godinu, samo 23% zaposlenih napušta svoj posao dobrovoljno iz određenog razloga. Polovica nezaposlenih je izgubilo svoj posao, a 28% ih nikad nije radilo prije nego što su postali nezaposleni i oni su prinove u radnoj snazi ili se u nju ponovno vraćaju nakon nekog vremena (\*The Labour Force, 1978).

Strah od nezaposlenosti je vrlo značajan faktor na kanadskom tržištu rada. Kanadska prosječna stopa nezaposlenosti za posljednjih petnaest godina je viša nego li u drugim razvijenim zemljama. Također, važno je da je čak među muškarcima između 25 i 54 godine (što je mnogo bolji indikator) nezaposlenost u 1973. i 1974. godini ostala na relativno visokoj stopi od 4% (\* Economic Council, 1975, str. 82). U razdoblju 1971—1975. godine nezaposlenost je u prosjeku bila na nivou 6,2% u usporedbi s 6,1% u Sjedinjenim Državama i 4,7% u Velikoj Britaniji, ali samo 1,9% u Zapadnoj Njemačkoj i 1,5% u Japanu.

Stopa nezaposlenosti je posebno visoka među ljudima niskog obrazovanja, stanovnicima atlantskih provincija, tinejdžerima (u dobnoj skupini od 14 do 19 godina ona je u periodu 1971—1975. bila prosječno 13,3% godišnje), i među građevinskim radnicima (14% godišnje u razdoblju 1971—1975). U prvoj polovini sedamdesetih godina, blizu dvije petine nezaposlenih bilo je bez posla četiri ili više mjeseci, a to je više nego šezdesetih godina. Izgledi za dobivanje posla slabiji su za ljude s akademskim kvalifikacijama nego za one s praktičnim iskustvom. Mladi ljudi, između 14 i 24 godine, predstavljaju četvrtinu radne snage (21% studenata je istovremeno i na tržištu rada), ali

i polovinu ukupnog broja nezaposlenih. Čak i kad se otvaraju nova radna mjesta, njih je preko polovice za polukvalificirane i nekvalificirane radnike, a ponuđene plaće su 15—20% ispod prosjeka za takve poslove.

Preko 90% radne snage obuhvaćeno je osiguranjem za slučaj nezaposlenosti, ali ono pokriva samo dvije trećine ukupne plaće. S druge strane, više od polovine nezaposlenih nisu glavni privređivači u obitelji.

Brz brojčani porast obrazovanih ljudi koji traže posao nije u skladu s ponudom odgovarajućih radnih mjesta. Nesklad između onih koji traže posao i postojećih poslova je posebno vidljiv kod mladih ljudi. Postoji stvarna potreba za kvalificiranim radnicima a ne za ljudima s humanističkom naobrazbom, što može uzrokovati razbijanje iluzija studentima koji ne mogu naći zaposlenje u svojoj struci.

Nužno je napomenuti da je visoka stopa nezaposlenosti u Kanadi dijelom vezana za vrlo brz porast radne snage. U razdoblju 1951—1971. godine radna se snaga povećala za 2,5% godišnje, a u uslužnim djelatnostima čak 4,8% godišnje (u upravi poduzeća i raznim uslugama 7,1% godišnje). U razdoblju 1974—1978. godine ukupan broj raspoloživih radnih mjesta je porastao za 10%, te su dvije trećine pridošlica na tržište rada dobili posao. Porast nezaposlenosti je, u stvari, bio paralelan porastu zaposlenosti.

Ljudi koji prije nisu bili obuhvaćeni radnom snagom svojim ulaskom na tržište rada stvaraju velike napetosti. Zaposlenost kanadskih žena veoma je porasla u razdoblju 1951—1976: od 38% na 47% u dobnoj skupini od 15 do 19 godina; od 47% na 67% u dobnoj skupini od 20 do 24 godine; od 24% na 54% u dobnoj skupini između 25 i 34 godine; od 22% na 53% u dobnoj skupini od 35 do 44 godine; od 20% na 48% u dobnoj skupini od 45 do 54 godine; od 14% na 32% u dobnoj skupini od 55 do 64 godine. Zaposlenost žena u Kanadi (44,2% radne snage 1975. godine) je na istom nivou kao u drugim visokorazvijenim zemljama, kao što su Velika Britanija, Sjedinjene Države, Francuska i Japan, ali na nižem nivou nego u Švedskoj (53% 1974. godine). Stopa zapošljavanja je rasla brže nego u drugim razvijenim zemljama od 1960. godine do danas.

U Kanadi je stvoreno više novih radnih mjesta (porast od 21%) u vremenu od 1970. do 1976. godine, nego u Sjedinjenim Državama (porast od 11%) ili Australiji (porast od 9%), ali broj onih koji traže posao je rastao još brže. Ljudi s nižim obrazovanjem su mnogo jače pogođeni nezaposlenošću nego li više obrazovani ljudi. U Kanadi je stopa nezaposlenosti postala najviša u zapadnom svijetu krajem sedamdesetih godina.

U razdoblju 1974—1978. godine nezaposlenost je u Kanadi porasla s 5% na više od 8%. Značajno je da mladi čine jednu trećinu radne snage, ali polovicu svih nezaposlenih. Još je značajnija činjenica da nezaposlenost raste u središnjim dijelovima radne snage, a ne samo na njezinim marginama. Među muškarcima između dvadeset pet i pedeset i četiri godine, udio nezaposlenih je porastao s oko 4% u vremenu 1964—1974. godine na 5% krajem 1977. godine.

Visoka stopa nezaposlenosti, posebice među mladim ljudima, djeluje demoralizirajuće i uznemirujuće za budućnost, imajući u vidu tradicionalno nisku stopu zaposlenih u industriji u ukupnoj strukturi zaposlenih (19% u Kanadi, u usporedbi s 27% u Japanu i Švedskoj, 35% u Velikoj Britaniji i

39% u Zapadnoj Njemačkoj), s obzirom na udio poljoprivrede koji se konstantno smanjuje, i vrlo velik udio uslužnih djelatnosti koje su posebno osjetljive na promjene u ostvarivanju napretka. Proporcionalno gledajući, u Kanadi je 20% više ljudi zaposleno u uslužnim djelatnostima nego u Sjedinjenim Državama.

Visoka stopa nezaposlenosti je također i rezultat utjecaja prirode kanadskog sistema socijalne skrbi, koji pruža barem neke pogodnosti nezaposlenima s obzirom na zaposlene, ako razlika između osiguranine za slučaj nezaposlenosti i plaće zaposlenih nije velika. U Holandiji je to otišlo veoma daleko, ali i u Kanadi je osiguranina za nezaposlene prilično visoka. Primanja za slučaj nezaposlenosti, koja se računaju prema postocima prosječnih zarada, viša su u Kanadi nego li u Sjedinjenim Državama, Japanu, Velikoj Britaniji ili čak Zapadnoj Njemačkoj, ali niža nego u Italiji, Francuskoj i Švedskoj. Ovdje mislimo na industrijske radnike, oženjene, s dvoje djece, uključujući porodične doplatke, 1974. godine je u Kanadi 89% radne snage bilo obuhvaćeno osiguranjem za slučaj nezaposlenosti, u usporedbi s 45% u Japanu, 51% u Italiji, 60% u Francuskoj i 82% u Sjedinjenim Državama.

Čak i tijekom vremena relativnog prosperiteta na kanadskom tržištu rada, neki ljudi ne oklijevaju da se odluče za naknadu za nezaposlene (koja je ostvariva nakon dvanaest tjedana zaposlenosti). 1974. godine je polovica nezaposlenosti prije toga radila manje od šest mjeseci; 33% muškaraca i 25% žena radilo je manje od dvadeset tjedana; samo 34% ukupnog broja nezaposlenih radilo je jednu godinu ili duže (\* Drouin & Bruce-Briggs, 1978, str. 104).

Udio glave porodice među nezaposlenim Kanađanima je opao u razdoblju 1961—1974. s 46% na 33%, a postotak obitelji čiji su svi članovi nezaposleni se u to vrijeme smanjio s 45% na 33%. Postotak Kanađana koji su nezaposleni duže vrijeme (četiri mjeseca ili duže) porastao je u vremenu od 1966. do 1974. godine tri puta (s 1,1% na 2,7%) u dobnoj skupini od 14 do 24 godine, u usporedbi s dvostrukim povećanjem među ljudima između 24 i 44 godine, i samo povećanjem od 50% među ljudima starim četrdeset i pet ili više godina. U razdoblju 1968—1975. godine postotak Kanađana koji su prestali primati naknadu za nezaposlenost tijekom manje od pet tjedana opao je s 36% na 22% među ženama, te s 46% na 21% među muškarcima. »Osiguranina za slučaj nezaposlenosti može se sve više smatrati dijelom regularnih prihoda i time postati način života, ne zato jer nema dostupnih radnih mjesta, već zato što ljudi odabiru da budu nezaposleni.« (\* Drouin & Bruce-Briggs, 1978, str. 104—106).

Drugi se problem pojavljuje u slučaju kad su radna mjesta slobodna i dostupna. Takva radna mjesta često nisu privlačna za one koji traže posao, zbog nužnosti da se promijeni mjesto boravka, nužnosti prekvalifikacije, odvajanja od obitelji i prijatelja za duže vrijeme, itd.

### **Položaj radničkih zanimanja u kanadskom društvu**

Izmjenama strukture kanadske radne snage mijenja se i položaj radnika koji obavljaju radnička zanimanja (blue collar workers), i to znatno. Ljudi koji obavljaju manualne poslove u industriji koncentrirani su samo na neko-

liko mjesta u Kanadi, međusobno vrlo udaljenih. Razlika između »pravih« radnika i »marginalnih« radnika se povećala, i njezino postojanje čini gotovo nemogućim ostvarivanje kolektivne svijesti radničke klase, u takvoj mjeri u kojoj ona postoji u nekoliko evropskih zemalja. Kanadski socijalizam dostiže svoje granice u međusobno suprotstavljenim stečenim interesima različitih grupa koje zajedno predstavljaju kanadsku radnu snagu. Relativno privilegirana kategorija radničkih zanimanja, u kojima radnike predstavljaju njihovi sindikati, ne nalazi mnogo zajedničkog s masom različitih kategorija radnika u uslužnim djelatnostima koji ostaju sindikalno neorganizirani. Povećavanje stope inflacije osigurava zajedničku brigu, ali ona nije dostatna da bi dovela do stvaranja jedinstvenog fronta. Izborno ponašanje Kanađana ne otkriva pouzdanu diferencijaciju koja bi slijedila klasnu podijeljenost, kad se uzima u obzir politički život u Kanadi u totalitetu. S druge strane, sve više ljudi iznajmljuje svoju radnu snagu i ta bi činjenica mogla kasnije imati neke socijalno-političke posljedice.

Kanadsko društvo postaje sve više društvo onih koji zarađuju svoje plaće i u tom se pogledu ne razlikuje mnogo od dominantnih trendova u drugim zapadnim zemljama. Radnici (zaposleni) su 1976. godine predstavljali 90% svih zaposlenih, u usporedbi sa 79% 1951. godine. U odnosu na bruto-nacionalni proizvod, postotak zarade zaposlenih je u razdoblju 1965—1976. porastao od malo iznad 50% na 56%, dok ostvareni profiti korporacija (prije plaćanja poreza) pokazuju trend smanjivanja. Sve više radnika ljudi u Kanadi zapošljava se u službeničkim profesijama (white-collar occupations). Osamdesetih godina će se između dvije trećine i tri četvrtine porasta zaposlenosti ostvarivati u službeničkim profesijama. 1981. godine će otprilike 30% radne snage otpadati na upravljačke ili profesionalne djelatnosti (24% u 1971. godini), a 45% na službeničko administrativne funkcije.

Vrlo je važan faktor da je većina Kanađana, koji čak nisu niti socijalistički orijentirani, u isto vrijeme sklona državnoj intervenciji u ekonomiju. Većina njih, upitana tijekom ispitivanja javnog mnijenja, daje snažnu podršku kontroli zarada i cijena. Prema podacima iz ispitivanja javnog mnijenja iz 1974. godine, većina Kanađana misli da starosne mirovine nisu dovoljno visoke, sklona je tome da vlada daje naknade ženama koje ostaju kod kuće s djecom, i slaže se se državnom kontrolom cijena na stambenom području itd. Otvaranje novih radnih mjesta smatra više od 90% Kanađana najboljim načinom pomoći nezaposlenima.

Gotovo polovica Kanađana željela bi veće državne intervencije u vezi sa sindikatima, a dvije petine, također, državne intervencije u vezi s velikim korporacijama (\* CIPO, August 1976). »Snažno radništvo« je ponovno dobilo prvo mjesto, u godišnjem ispitivanju javnog mnijenja Kanadskog instituta za javno mnijenje obavljenog 1977. godine, prilikom odgovora na pitanje: Govoreći s obzirom na budućnost, što mislite da će biti najveća prijetnja Kanadi u nadolazećim godinama — snažni biznis, snažno radništvo ili snažna vlada. Od 1.010 Kanađana ispitanih u prosincu 1977. godine, 38% je odgovorilo snažno radništvo, 35% snažna vlada, a 21% snažni biznis. Ali, popularnost radništva je porasla od prosinca 1976. godine, kad su odgovarajući postoci bili 43% u prilog snažnog radništva, 33% za snažnu vladu i 18% za snažan biznis (\* The Labour Gazette, June 1978, str. 224).

Stupanj društvene jednakosti u Kanadi se mora prosuđivati uzimajući u obzir i razmatranje nacionalnog presjeka. U usporedbi s drugim razvijenim zemljama, raspored ostvarenih prihoda — nakon poreznih odbitaka — je u Kanadi manje ravnomjernije nego u Francuskoj i Italiji, ali ravnomjerniji nego u Skandinaviji i u Nizozemskoj.

U usporedbi s manje razvijenim zemljama, nivo ekonomske ravnopravnosti u Kanadi čini se mnogo povoljnijim. Prema podacima iz 1970. godine, 5% ljudi s najvišim prihodom ostvarilo je samo 14% ukupnog nacionalnog dohotka, u usporedbi s 25% do 40% u državama Južne Amerike, Turskoj, Iranu, itd. Kanadski je nivo bio otprilike isti kao onaj u Sjedinjenim Državama, Velikoj Britaniji, Izraelu i čak Jugoslaviji (\* Social Indicators, 1977, str. 478).

Koncentracija financijske moći u Kanadi nije nužno više u Kanadi nego u drugim razvijenim zemljama Zapada. Vodećih 10% kanadskih domaćinstava kontroliraju jednu četvrtinu svih prihoda, polovicu ukupnog prihoda od poduzetništva i polovicu ukupnog investicionog prihoda. Među kanadskim obiteljima, 5% ih ima dvostruke prosječne zarade ili više od toga, 40% se nalazi između prosječne zarade i dvostruke, također 40% unutar gornje polovice prosječne zarade, a 15% u donjoj polovici prosječnih zarada.

Udio najnižih 20% domaćinstava u ukupnom prihodu kreće se oko 5%, ali udio najviših 20% prelazi 40%. Progresivno oporezivanje odnosi u Kanadi između 1% i 2% od najnižih prihoda, međutim, ono uzima 20% prihoda koji prelaze 20.000 dolara (podaci za 1974. godinu). Porezi koje plaća prosječna bračna zajednica s jednim zaposlenim isti su kao u Sjedinjenim Državama, ali relativno mnogo niži nego u Skandinaviji. Njihov je doprinos egalitizaciji prihoda nakon oporezivanja vrlo ograničen. Važniji je udio javnih službi države blagostanja dostupnih svakome, ali one nisu jednako razvijene. Primjerice, s obzirom na udio u bruto-nacionalnom proizvodu, Kanada troši mnogo manje (2%) na mirovinske, obiteljske i invalidske mirovine, nego Zapadna Njemačka, Nizozemska, Švedska i čak Francuska, ali na programe javnog zdravstva ona troši isto koliko i Švedska (7%), više nego Velika Britanija ili čak Njemačka (podaci za 1971. godinu).

Čak i kad se uzmu u obzir sve očigledne slabosti i loše strane Kanade sa stajališta države blagostanja, taj je sistem pomogao obiteljima s niskim prihodima i samcima da prežive i čak da postignu neku stabilnost primanjem pomoći, porodičnih doplata, itd. Poboľšavanje ekonomskog statusa među ljudima niskih prihoda pokazalo je, između ostalog, brži porast tijekom ranih sedamdesetih godina s obzirom na trajna potrošna dobra, nego kod bogatijih obitelji; izuzetak predstavlja posjedovanje dvaju ili više automobila i zamrzivača (\* Household Facilities, 1978).

Ekonomsko je nezadovoljstvo u Kanadi dobrim dijelom fenomen srednje klase, posebice u onim grupama — prema prihodu ili prestižu — koje se osjećaju ugroženima u svojem osvojenom položaju od tradicionalno nižih grupa koje su uznapredovale s obzirom na prihode i političku moć. U Kanadi su više klase djelotvorno monopolizirale konvencionalnu politiku. Danas postoje neki pridošlice koji dovode u pitanje takvu vrstu ustrojstva. Na masovnom nivou, donedavno je paritet sa Sjedinjenim Državama po kriteriju nivoa prihoda i potrošnje bio privilegij relativno malog broja Kanađana. Sada

»osrednji Kanađani postižu skoro i paritet sa svojim pandanom u Sjedinjenim Državama, tako da su oni bogati (osim javnih službi) izgubili na prosperitetu i postaju nemirni« (\* Drouin & Bruce-Briggs, 1978, str. 44).

Žene, koje predstavljaju sve veći dio radne snage, također, postaju nemirne, ali istovremeno se osjećaju diskriminiranima, posebice s obzirom na svoje zarade. Za kanadske je žene obitelj ključ ostvarivanja životnih ciljeva, ali ih sve veći broj ostvaruje i radne karijere, bez obzira na to što više od četiri petine Kanađana vjeruje da žene ne bi trebale raditi, osim ako to same odaberu. 1976. godine je prosječni muškarac zarađivao otprilike 45% više nego prosječna zaposlena žena (jedna polovica do dvije trećine ove razlike otpada na činjenicu da muškarci i žene rade na različitim radnim mjestima).

Koncentriranje poljoprivrede koja je u porastu stvara nezadovoljstvo među posjednicima malih imanja, koji čine znatan dio zemljoposjednika, u nekim provincijama više nego u drugima. 30% farmera proizvodi 70% poljoprivrednih proizvoda. Za malog zemljoposjednika postaje sve teže održavati se u konkurenciji sa snažnim biznisom. Isto se može reći o odnosu na manje poduzetnike (small businessmen) koji su brojni, ali konstantno gube na važnosti (\* Peterson, 1977). Više od polovice radne snage u Kanadi radi za male poduzetnike (\* Hansard, May 30, 1977. str. 6054). Organizacijska struktura kanadskog društva sve je manje zavisna o samom vlasništvu ili čak partnerstva kao tipa industrijskog ustrojstva. Za vrijeme od 1953. do 1973. godine njihov je udio u ukupnom broju kanadskih poduzeća opao s 44% na 20%, te s 15% na 5%, dok je za isto vrijeme korporacija porastao s 38% na 73%.

Sve se te grupe manje ili više artikuliraju u izražavanju svojih aspiracija i zahtjeva, ali opće raspoloženje u pogledu osobnog ekonomskog položaja izgleda da nije među Kanađanima loše. Malo više od polovice Kanađana (u usporedbi s dvije petine Amerikanaca) tvrdi da gotovo nikad nisu brinuli o tome da bi obiteljski prihod mogao postati nedostatnim da pokrije troškove (prema podacima međunarodnog Gallup ispitivanja krajem 1976. godine). Inflacija je u današnjoj Kanadi daleko od toga da stvara dramatičnu situaciju, kako je to bilo u razdoblju 1929—1932. godine kad je industrijska proizvodnja opala za 40% (18% u Velikoj Britaniji i 48% u Sjedinjenim Državama), a nezaposlenost je bila opća pojava. Uz sve svoje slabosti, Kanada je — imajući dostatne prirodne izvore — sada u mnogo boljem položaju da rješava mnoge kritične situacije.

Nerazvijenost drugog sektora kanadske ekonomije, posebice industrijske proizvodnje, kao i relativno pretjerana razvijenost tercijarnog sektora, posebice administracije javnih službi, imaju negativan utjecaj na brojčanost, društveni prestiž, kolektivnu svijest i moć radnika koji obavljaju prava radnička zanimanja u Kanadi. Brzi porast obrazovanosti i, donedavno, široko obuhvaćanje mladim javnim sektorom, znatno su stimulirali ambicije i učinke društvenog unapređivanja mladih generacija u radničkim zanimanjima. Identitet srednje klase je široko rasprostranjen, ali istovremeno on u socio-kulturnom smislu znači daleko manje — nego u zemljama s davno uspostavljenom klasnom podjeljenošću i klasnim tradicijama, kao, primjerice, u Velikoj Britaniji.

Povećanje stope inflacije i antagonizma između privatnog upravljanja privredom i vladinih krugova, s jedne strane, i mase radnih ljudi s druge

strane, nije otišlo toliko daleko da bi potkopalo aspiracije prema srednjoj klasi u većoj mjeri. Konstantan izvoz sirovina stvara osnovnu sigurnost za čitavu zemlju i utemeljuje određene zajedničke interese među različitim socijalnim slojevima. Jedino slučaj drastičnog ekonomskog pogoršanja mogao bi podijeliti društvo stvaranjem prave polarizacije klasa. To nije vjerojatno dok je god Kanada u ulozi države blagostanja u stanju osiguravati sredstva iz poreza i naknada koji izviru iz korištenja prirodnih izvora i proizvodnje žita.

Alexander J. Matejko

**The Canadian Labour Market and Its Impact on Blue Collar Workers**

**S U M M A R Y**

The major transformations of the blue collar worker stratum come in Canada from the labour market with the inflow of women, white collar occupations, a much higher share of better educated people, regional migrations, decline of employment in agriculture, etc. There is the growing split between the core of blue collars, namely the unionized people earning on the average from seven to ten dollars per hour in construction, mining and manufacturing, and the peripheral workers in trade and services earning half of it or even much less. It is very difficult to promote a real united front of those two categories of working people who differ in the level of unionization, occupational stability and security, standard of living and expectations, even sex and age. The weakness of the Canadian labour movement, and also of the Canadian socialism, originates not only from the middle class identity and conservatism of many Canadians, even those who earn much below the middle class level, but also to the considerable extent from the above mentioned deep split within the blue collar worker stratum.

Translated by Katarina Tomaševski

**LITERATURA**

- Armitage, Andrew  
1975 **Social Welfare in Canada. Ideals and Realities**, McClelland & Stewart
- Beaucage, André  
1976 **An Outline of Canadian Labour Relations System**, Ottawa: Labour Canada
- Blumberg, Paul  
1968 **Industrial Democracy**, London: Constable
- Burnstein, M. et al.  
1975 **Canadian Work Values**, Ottawa: Information Canada
- Canada Year Book**  
1973 Ottawa: Information Canada  
1974  
1975  
1976/77



Clegg, H. A.

- 1964 **A New Approach to Industrial Democracy**, Oxford: Basil Blackwell
- 1976 **The System of Industrial Relations in Great Britain**, Oxford: Basil Blackwell

Cole, G. D. H.

- 1975 »Collectivism, Syndicalism and Guilds« in **Self-management** ed. by J. Vanek, Penguin

Coates, Ken

- 1975 »Democracy and Worker's Control« in **Self-Management**, ed. by J. Vanek, Penguin

Connagham, Charles J.

- 1976 **Partnership or Marriage of Convenience?**, Ottawa: Labour Canada

Crispo, John

- 1978a **The Canadian Industrial Relations System**, McGraw-Hill Ryerson
- 1978b **Industrial Democracy in Western Europe**, McGraw-Hill Ryerson

#### **The Current Industrial Relations Scene in Canada**

- 1977 Kingston: Queen's University. Industrial Relations Center

Drouin, Marie Josee & Barry Bruce-Briggs

- 1978 **Canada has a Future**, McClelland and Stewart

Dumont, J. P.

- 1978 »The Netherlands: paying for the good life«, **The Guardian Weekly** 119, 3:13

#### **Economic and Social Indicators**

- 1975 Ottawa: Information Canada

#### **Economic Council of Canada**

- 1977 **Fourteenth Annual Report**, Ottawa
- 1976 **Thirteenth Annual Report. The Inflation Dilemma**. Ottawa: Supply and Services Canada
- 1975 **Twelfth Annual Review: Options of Growth**. Ottawa: Information Canada

Edelstein, J. D. and M. Warner

- 1975 **Comparative Union Democracy**. London: Allen and Unwin

Glenday, D., H. Guindon & A. Turowetz, eds.

- 1978 **Modernization and the Canadian State**, Macmillan

Hameed, S. M. A. ed.

- 1975 **Canadian Industrial Relations**, Butterworth

#### **Handbook of Labor Statistics**

- 1975 Washington: U. S. Government Printing Office
- 1976
- 1977

Horowitz, Gad

- 1968 **Canadian Labour in Politics**, University of Toronto Press

#### **Household Facilities by Income and Other Characteristics**

- 1978 Ottawa: Statistics Canada

Jain, H. C.

- 1975 **Canadian Labour and Industrial Relations**, McGraw-Hill Ryerson

**The Labour Force: Flows into Unemployment**

1978 Ottawa: Statistics Canada

Lipton, Charles

1968 **The Trade Union Movement in Canada 1827—1959**, Montreal: Canadian Social Publications Ltd.

Lorimer, J. & M. Philips

1971 **Working People. Life in a Downtown City Neighbourhood**, J. Lewis & Samuel

Lucas, Rex A.

1971 **Minetown, Milltown, Ralltown. Life in Canadian Communities of Fingle Industry**, University of Toronto Press

Kruger, Arthur & N. M. Meltz, eds.

1968 **The Canadian Labour Market. Readings in Manpower Economics**, University of Toronto Press

Panitch, Leo, ed.

1977 **The Canadian State: Political Economy and Political Power**, University of Toronto Press

Peitchinis, Z. Stephen, G.

1970 **Canadian Labour Relations**, McGraw-Hill

**People and Jobs**

1976 Ottawa: The Economic Council of Canada

**Perspective Canada**

1974 Ottawa: Information Canada

1977

Peterson, Rein

1977 **Small Business. Building a Balanced Economy**, Erin: Porcéptic

Rinehart, James W.

1976 **The Tyranny of Work**. Toronto: Longman Canada

**Social Indicators 1976**

1977 Washington: The U. S. Department of Commerce

Stephenson, Marylee

1973 **Women in Canada**, Toronto: New Press

Teeple, Gary, ed.

1972 **Capitalism and the National Question in Canada**, Toronto: University of Toronto Press

Vanek, Jaroslav

1970 **A Theory of Labor-Managed Economies**, Ithaca: Cornell University Press

Wilson, H. B.

1974 **Democracy and the Work Place**, Black Rose Books

**Women in the Labour Force**

1975 Ottawa: Information Canada

Woods, H. D. and S. Ostry

1962 **Labour Policy and Labour Economics in Canada**, Toronto: MacMillan of Canada