



NESTAJANJE RADA? OPSEG I OBLICI ZAPOSLENOSTI NA POČETKU INFORMACIJSKOGA DOBA

Teo MATKOVIĆ
Pravni fakultet, Zagreb

UDK: 331.526(497.5)"199 "
331.56(497.5) "199 "

Pregledni rad

Primljeno: 7. 4. 2003.

Rad je socijalna konstrukcija – aktivnost koja obavlja socijalno identificiranu i normaliziranu funkciju u održavanju društvene cjeline. Usprkos strahu od nestajanja rada zbog informatizacije, na globalnoj razini broj radnih mjesta ubrzano se povećava. Međutim, prekidajući trend industrijskoga doba, na tržištu rada dolazi do ponovnoga rasta kontingentnih oblika rada. Nove oblike zapošljavanja karakterizira doktrina fleksibilnosti. Fleksibilnost se može odnositi na vrijeme, mjesto ili stabilnost posla, pa i na društveni ugovor pod kojim se rad odvija. U novoj društvenoj podjeli rada, unutar privreda gdje se kreativnost, baratanje podacima i osobne usluge smatraju glavnim izvorom rasta, poslovi koji se temelje na analizi simbola i emocionalnom radu sve više dobivaju na značenju. Provedena je komparativna analiza kretanja opsega i oblika zaposlenosti, većim dijelom utemeljena na Anketi o radnoj snazi. Zemlje Prvoga svijeta povećavaju broj zaposlenih, uz umjeren rast udjela nestandardnih oblika zaposlenosti. U tranzicijskim zemljama, koje prolaze kroz niz kriza i smanjivanja tržišta rada, također raste udio nestandardnih oblika zaposlenosti, ali uz pad broja zaposlenih. Slično je stanje i u Hrvatskoj. Nakon duga razdoblja politički kreditiranoga rasta, od 1990. počinje pad broja zaposlenih i stope aktivnosti te rast stope nezaposlenosti. U ovom razdoblju nestandardni oblici zapošljavanja postaju sve češći. Ovakva transformacija rada može voditi k nestajanju ljudskih prava, isključivanju velikog dijela populacije te izdvajanja privrede iz društva. No nove proizvodne snage omogućuju i unaprijeđenje svijeta rada te ostvarivanje koncepta multiaktivnosti.



Teo Matković, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Studijski centar socijalnog rada, Nazorova 51, 10000 Zagreb, Hrvatska.
E-mail: teo.matkovic@nuffield.oxford.ac.uk

UVOD

Proces rada jedna je od temeljnih odrednica socijalne strukture svih društava. Utkana u mrežu društvenih odnosa i proizvodnih snaga, u većem dijelu povijesti glavnina ljudskoga rada odvijala se u kućnim gospodarstvima, lokalnim zajednicama (zadruga, sela, plemena) i velikim jedinicama poput plantaža ili vojske, a plaćeni je rad bio prije iznimka nego pravilo. Još za merkantilnoga kapitalizma proizvodi dolaze na tržište izravno otkupljivani od proizvođača – kućanstva prodaju svoje proizvode. Rad za plaću najprije se masovno pojavljuje u najamnih radnika u poljoprivredi. Akumulacijom i koncentracijom kapitala od 17. stoljeća sve se više rada proletariziralo – radnici bi dobivali plaću za rad pod nadzorom kapitalista, služeći se poslodavčevim alatima, materijalima i prostorijama. Jačanjem fiksnoga kapitala u 19. stoljeću unajmljivanje radnika pod strogim vremenskim režimom i specijaliziranim zaduženjima postaje norma. Kućanstva postaju ovisna o plaćama, o prodaji vlastita rada, a ne više vlastitih usluga ili proizvoda. Prema dvadesetom stoljeću tvrtke (i javne ustanove) sve se više birokratiziraju, profesionaliziraju menadžment, vertikalno integriraju svoje djelatnosti, u sve većoj mjeri internaliziraju unajmljivanje i kompenzaciju radnika te organizaciju proizvodnje, dok utjecaj radnika proizvođača na sadržaj i oblik (proces) rada opada. Oblik organizacije rada poznat kao fordizam uspostavlja zaposlenje, posao, odnosno plaćeni naporni rad izvan kućanstva kao jedini pravi posao, dok je sve ostalo hobi, zabava, kriminal ili posao u domaćinstvu (Tilly i Tilly, 1994.). Prema Andreu Gorzu, rad nije određen onim što činimo "na poslu". Rad je socijalna konstrukcija – aktivnost koja obavlja socijalno identificiranu i normaliziranu funkciju u održavanju društvene cjeline (Gorz, 1999., 3). Takva se funkcija može obavljati samo društveno definiranim vještinama primijenjenim u društveno definiranim procedurama. Rad socijalizira radnika, društveno ratificira njegove vještine i postaje mjerilo ljudske vrijednosti, izvor blagostanja i prava. Borbe oko definicije, standardizacije i institucionalizacije rada tradicionalno su se odvijale u političkoj sferi, između radničkih pokreta, predstavnika kapitala i države.

NESTAJANJE RADA

Tema koja se opetovano javlja još od engleskih ludita ranoga devetnaestog stoljeća jest nestajanje rada, istiskivanje ljudskoga rada radom strojeva. Kao i primjena mehanizacije i automatizacije prije nje, intenzivno uključivanje informacijskih tehnologija u radne procese mijenja radne procese i potiče strahove o nestanku rada. Jeremy Rifkin, autor čija je knjiga "The End of Work" (1995.) privukla najviše pozornosti, zapaža

nestajanje rada u svim sektorima, osim uske "elite radnika znanja". Informacijske tehnologije "čiste" ljudski rad iz poljoprivrede i proizvodnje, ali potiskuju čovjeka i iz uslužnoga sektora te stvaraju društvo u kojem su kapital i tehnologija ukinuli rad kojeg više nema dovoljno za punu zaposlenost. Rifkinove analize ispravno konstatiraju isključivanje marginalnih grupacija (npr. Afroamerikanci) te pružaju primjere gubitka radnih mjesta na razini pogona, industrija ili država. Međutim, ti fragmenti ne uklapaju se u opću sliku zaposlenosti i trenutačne ekonomske analize. Velik se broj radnih mjesta zatvara, ali ni u jednom prethodnom razdoblju u zemljama gdje se danas najintenzivnije rabe informacijske tehnologije tempo stvaranja novih radnih mjesta nije bio veći, dok je nezaposlenost manja nego što je bila dugi niz godina. Manuel Castells u djelu "The Rise of Network Society" (2000.) nakon opsežna pregleda literature zaključuje da ne postoji sistematska strukturna veza između difuzije informacijske tehnologije i razine zaposlenosti na razini ekonomije. Nove tehnologije povećavaju produktivnost radnika, što vodi smanjivanju broja zaposlenih samo ako pretpostavimo da privreda stagnira. Međutim, rast potražnje, *outputa* i pojava novih proizvoda u svakoj dosadašnjoj tehnološkoj revoluciji doveli su do rasta broja zaposlenih. Informacijska tehnologija, kao i svaka tehnologija, može biti upotrijebljena da bi se zamijenili radnici, kao što je to bilo u Zapadnoj Europi osamdesetih godina 20. st., ali presudan utjecaj na razinu zaposlenosti imaju makroekonomski čimbenici, ekonomske strategije i sociopolitički konteksti. Razlaganje debate o (ne)mogućnosti pune zaposlenosti na dimenzije informacijskih tehnologija, globalizacije, ekologije i individualizacije rada, kako radi Ulrich Beck u djelu "The Brave New World of Work" (2000.), otkriva da se većina argumentacije (za i protiv) orijentira ne na kvantitativne, nego na kvalitativne promjene u svijetu rada i njihove (blagodadne ili katastrofične) društvene posljedice. Radna mjesta ne nestaju, njihov se broj ubrzano povećava¹ – nestaje posao kao takav, dobro definiran, stabilan, siguran, zaštićen i korektno plaćen posao, socijalna konstrukcija kakva je u razvijenijim zemljama u proteklih pola stoljeća bivala normom.

TRŽIŠTE RADA

U većem dijelu dvadesetoga stoljeća u industrijskim društvima (i u zametcima postindustrijskih društava) društveno priznat rad samo je onaj koji se odvija na tržištu rada. Kao koncept prihvaćeno tek početkom 20. stoljeća, u usporedbi s tržištima kapitala i roba, tržište rada više je segmentirano te manje dinamično. Tržište rada dijeli rad na stalne poslove unutar konkurentskih poduzeća, čiji vlasnici i menadžeri unajmljuju

i otpuštaju zaposlenike, pregovaraju s njima oko uvjeta zaposlenja, plaćaju ih, nadgledaju njihov rad i prisvajaju njihov proizvod. Zaposlenik predaje poslodavcu ograničenu kontrolu nad vlastitim vremenom i radom – pod nekim uvjetima (naknadama). Elementi ovoga tržišta jesu zaposlenici, poslodavci, poslovi, unajmljivanje, mreže i ugovori (Tilly i Tilly, 1994.). Službeno neevidentiran, ali važan segment, tržišta rada čini i neformalni sektor, tzv. "siva ekonomija", koju čine proizvodnja i distribucija zakonski proskribiranih dobara i usluga, neprijavljene djelatnosti zbog porezne evazije te statistički neevidentirane djelatnosti (Crnković-Pozaić, 1997., 172). Izvan tržišta rada ostaje neplaćeni rad u domaćinstvu (za vlastitu obitelj) te dobrovoljni rad (gdje radnik nema ugovorne, obiteljske ili prijateljske obligacije).

Aranžmani na tržištu rada raznoliki su. Dok su radnici u svojoj ekonomiji potpuno nezaštićeni pred kapitalom, a "opća radna snaga" uživa općenitu zakonsku zaštitu postignutu u političkoj areni, specifična zanimanja, obrti, poluprofesije i, osobito, profesije organizacijom svojih pripadnika i monopolizacijom nekoga segmenta stručne ekspertize (Šporer, 1990.) osigurale su veću kontrolu nad procesom rada i pristup povlaštenom segmentu tržišta rada. Samozapošljavanje (koje se u uspješnim instancama naziva poduzetništvom) nalazi se na graničnom području tržišta rada jer se služi i obiteljskim radom, kombinira karakteristike formalnoga i neformalnoga sektora te često zaobilazi tržišta rada i obraća se izravno tržištu roba/kapitala, prodajući svoje usluge ili robu.

Peter Doeringer i Michael Piore (1971., prema Tilly i Tilly, 1994.) razlučili su (premda ne i kvantitativno utvrdili) dva osnovna segmenta tržišta rada: primarno tržište rada – sa stabilnim radnim mjestima integriranim u poslovnu hijerarhiju, mogućnostima treninga, utanačenim pravilima i korektnim naknadama – te sekundarno tržište rada, poslove bez perspektive sa suprotnim karakteristikama. Primarno tržište dalje je podijeljeno na nezavisni segment, čiji pripadnici (profesionalci, menadžeri) posjeduju kontrolu nad vlastitim rasporedom i prešutno sigurno doživotno zaposlenje, te podređeni segment (plavi, bijeli okovratnici), pod strožim nadzorom i s mogućnosti gubitka posla. Svako poduzeće posjeduje i vlastito interno tržište rada, u kojemu unaprjeđuje, regrutira ili degradira vlastite zaposlenike. Ovisno o tradiciji i gospodarskom okruženju, tvrtke ili grane privrede (i neprivrede) u različitoj se mjeri i na različit način oslanjaju na interno ili eksterno tržište rada. Općenit trend industrijskoga doba bio je smanjivanje neizvjesnosti i porast oslanjanja na unutarnje tržište za poslove izvan "ulazne razine".

Novi oblici na tržištu rada

Sve veći broj poslova i većina novostvorenih ne uklapaju se u "tradicionalni" obrazac stalnoga zaposlenja na puno radno vrijeme s jasno definiranim zaduženjima i dugoročnom (ili doživotnom) perspektivom karijere (Castells, 2000.). Drugim riječima, većina inovacija zbiva se izvan primarnoga i internoga tržišta rada na koje se oslanjao industrijski kapitalizam (i etatizam).

Rad s nepunim ili fleksibilnim radnim vremenom, privremeni rad ili rad na određeno vrijeme, rad od kuće, samozapošljavanje ili nezavisno (pod)ugovaranje poslova koegzistirali su u većini društava s "tradicionalnim" zaposlenjem kao marginalni oblici na tržištu rada. Veći dio tih oblika povijesno je prethodio "tradicionalnom" obliku zaposlenja. U industrijski razvijenijim zemljama kućni rad marginaliziran je do 19. stoljeća jačanjem fiksnoga kapitala, koji strogo određuje mjesto i vrijeme za koje se rad odvija. Praksa ugovornog i privremenog unajmljivanja radnika ili radnih grupa – podugovaranja (*sub-contracting*), u formalnoj zapadnjačkoj privredi marginalizirana početkom 20. stoljeća, često je izazivala otpor radnika te nije nudila dovoljnu kontrolu nad procesom i sadržajem rada kakav je zahtijevala velika, vertikalno integrirana korporacija (Tilly i Tilly, 1994.). S obzirom na specifično institucionalno okružje, ti su oblici ostali dominantni u nesigurnim/dinamičnim i neformalnim segmentima privrede. Do obrata je došlo kasnih sedamdesetih godina 20. stoljeća, s kapitalističkim restrukturiranjem. Prema novoj organizacijskoj doktrini, oblici organizacije su fleksibilni, linije proizvoda su fleksibilne, što za maksimizaciju dobiti i opstanak na globalnom tržištu zahtijeva da i pripadajući oblici zaposlenosti, radnici pa i rad moraju biti fleksibilni. Na svim razinama velik udio radnih mjesta odvojen je od specifičnoga prostora i, još više, od vremenske izvjesnosti i stabilnosti. Tako se tvrtke sve češće okreću prema kontingentnom zapošljavanju na vanjskom i sekundarnom tržištu rada. Za razliku od tradicionalnoga sekundarnog tržišta rada, ovi poslovi nisu samo "dead end" poslovi u niskoproduktivnim granama, većina ih zahtijeva natprosječnu razinu stručnosti i angažmana.

Prema Martinu Carnoyu (2000.), četiri elementa u sve većoj mjeri odlikuju nove oblike zaposlenja:

Radno vrijeme. Trend standardiziranoga skraćivanja radnog vremena, koji je trajao više od 150 godina, raspršuje se. S jedne strane, dobar dio radnika obavlja poslove s nepunim radnim vremenom. Tradicionalno takvim poslovima dopunjuju svoj budžet i ispunjavaju svoje vrijeme "periferni" segmenti tržišta radne snage – žene (pogotovo majke), mladi i stari – kojima često više odgovara takav radni raspored. Me-

đutim, poslove s nepunim radnim vremenom radi i sve više onih koji nemaju pristup drugačijem radnom mjestu. S druge strane, fleksibilno ("rastezljivo") radno vrijeme podređeno zadatku nije više odlika samo srednjih i viših menadžerskih i profesionalnih ešalona. Sve češće i "najobičniji" posao zahtijeva da ga se odradi do kraja ili odnosi kući bez obzira na radno vrijeme. Oba trenda prisutna su u radu "na poziv" ili "ugovoru na nula sati", gdje radnici čekaju u pripravnosti te rade onoliko sati koliko poslodavac od njih zatraži – dva ili osamdeset dva sata na tjedan. Slično je i sa samozaposlenima, koji, kad uspiju naći posao ili ugovor, često rade gotovo kao u dickensovskim radnim rasporedima. Potencijal prilagođavanja rasporeda i tempa rada vlastitim potrebama u većini se slučajeva izrodio u stavljanje cjelokupnoga vlastitog vremena na raspolaganje potrebama kapitala.

Stabilnost zaposlenja. Bez obzira na reklame mirovinskih fondova, sve je manje radnika koji mogu očekivati sigurnost – provođenje cijeloga radnog vijeka na jednom poslu, u jednom poduzeću. Širom industrijaliziranoga svijeta zakonska zaštita radnoga mjesta slabi, a prosječno trajanje zaposlenja spustilo se na tek nekoliko godina. Dok je u Trećem svijetu sigurnost (nepoljoprivrednoga) zaposlenja bila povlastica zaposlenih u javnim službama, bivši Drugi svijet, gdje su puna zaposlenost i sigurnost zaposlenja bili temelji legitimnosti sustava, doživljava kulturni šok. Iz društava zajamčenih zaposlenja postaju društva u kojima je nesigurnost zaposlenja veća nego u predvodniku organizacijske revolucije – SAD-u (npr. Lehman, Wadsworth, 2000.). Privremeni rad, povremeni rad ili rad na određeno vrijeme postao je uobičajen i izvan sektora u kojima se tradicionalno nalazio, poput poljoprivrede, građevine ili "kulturne industrije". Dok privremeno zaposleni profesionalci zadržavaju stanovitu razinu kontrole nad periodom, sadržajem i uvjetima posla koji rade, nabujala kontingentna radna snaga "općega profila" nalazi se u nezavidnom položaju lišena sigurnosti i socijalnoga kapitala u sredinama i poslovima koje obavljaju. Tako Jackie Rogers (2000.) u svojoj analizi privremenih zaposlenika (*temps*), posredovanih agencijama u SAD-u, ustanovljuje da se njihov rad, zadatci i vještine iskorištavaju i obezvrjeđuju (*deskilling, devaluing*), uz visoku razinu strukturalne, interpersonalne i diskurzivne kontrole te marginalnu razinu zaštite i mogućnost otpora.

Lokacija zaposlenja. Mjesto s kojega se rad odvija sve češće nije fizičko mjesto poduzeća. To je uobičajena pogodba za npr. samozaposlene ili konzultante – koji nisu u radnom odnosu, ali raste i segment zaposlenika koji rade "u hodu" ili iz kuće (*teleworking*). Klasičnim oblicima ovakva rada poput "telefonskih" radnika i akvizitera, čiji broj i dalje raste, tek su se u devedesetima 20. st. u značajnijem razmjeru pridružili u-

mreženi radnici stalno povezani s tvrtkom preko kućnoga kompjutera (*telecommuting*). Ovaj je rad odvojen od prisutnosti poslodavca, no ne i od kontrole – što je bila jedna od prvih primjena informacijsko-komunikacijskih tehnologija u mjestu rada (Braverman, 1983.; Simpson, 1999.).

Društveni ugovor između zaposlenika i poslodavca. Sve je rjeđi "tradicionalni" radni ugovor na primarnom tržištu rada, zasnovan na standardiziranim radničkim pravima, mogućnostima treninga i napredovanja, zauzvrat čemu radnik pruža lojalnost i požrtvornost u "teškim" vremenima. Preferira se plaćanje prema učinkovitosti, a popularni su i ugovorni oblici izvan okvira odnosa poslodavac – zaposlenik. Ponovno je učestalo podugovaranje vanjskih, nezavisnih samozaposlenih radnika ili konzultanata koji planiraju, izvršavaju i nadziru rad čije će rezultate iskoristiti poslodavac. Primamljivoj konstrukciji u kojoj je samozaposleni "sam svoj gazda" koji dobiva poštenu naknadu za svoje usluge i proizvode suprotstavlja se stvarnost u kojoj uvjete diktira kapital, tražeći od radnika potpunu posvećenost (ne samo komodificirani rad) u neovazalnom odnosu, gdje svi (osim najkompetentnijih stručnjaka) često dobivaju ulogu proizvoljno prizvanih kmetova (Gorz, 1999.).

Poput tehnologije, ove četiri karakteristike, kao ni veća zastupljenost nestandardnih oblika zaposlenja, same po sebi nisu problematične – na njima se mogu zasnivati raznovrsni društveni odnosi. Međutim, u suvremenom kapitalizmu oni su većinom iskorišteni, da bi, kako to slikovito kazuje Lester Thurow, "kapitalisti objavili rat radu i pobjeđivali" (prema Gorz, 1999., 9). Promjene u stvarnim oblicima rada u većini zemalja uglavnom nisu bile praćene promjenama u društvenoj percepciji ni u legislativi rada. Okamenjeno radno zakonodavstvo, prije više desetljeća izboreno radničkim pokretom, ne daje puna prava ni primjerene kompenzacije "nestandardnim" oblicima na tržištu rada (i radu izvan njega), stvarajući još jednom od rada izvor neizvjesnosti i, možda, bojište.

NOVE KARAKTERISTIKE RADA

Naravno, transformacija i ovaj put zadire dalje od ustroja tržišta rada. Mijenja se i društvena podjela rada. Robert Reich u djelu "The Work of Nations" (1992.) vezuje prosperitet suvremenoga društva uz specifičan rad analitičara simbola (*symbolic analyst*): identificiranje i rješavanje problema te strateško mešetarenje (*strategic brokering*). Ti se zadatci obavljaju analitičkim manipuliranjem simbolima (Reich 1992., 178), zahtijevaju visoku naobrazbu i stalno učenje, a prisutni su na svim područjima ljudskoga djelovanja. Poslovi rutinske proizvodnje (*routine production*) također sudjeluju na globalnom tržištu i pokrivaju većinu područja djelatnosti (od rada "na traci" do

pripreme hrane u restoranu brze prehrane i unosa podataka u kompjutor), ali zahtijevaju manje opsežna i fleksibilna znanja, pa tako njihov rad "ugrožavaju" kompjutori i roboti, ali i radnici s "jeftinijih" tržišta rada. Na lokalnom tržištu i relativno zaštićene od vanjske konkurencije ostaju usluge koje zahtijevaju osoban, međuljudski kontakt (*in-person services*). Radeći u javnim službama, ali i prodajući, čisteći, poslužujući, vozeći, čuvajući i sve više štiteći, od davatelja takvih usluga zahtijeva se i afektivan rad – bezuvjetno pružanje i/ili izazivanje (ugodnih) osjećaja. Nešto je složenija Castellsova (2000.) trodimenzionalna sistematizacija podjele rada unutar informacijske paradigme. Prvu dimenziju, u obliku stvaranja vrijednosti (*value making*), čini tip zadataka koji se obavljaju u radnom procesu. Prema tipu zadataka postoje zapovjednici, istraživači, dizajneri, integratori, operatori te oni kojima se operira, "ljudski roboti". Drugu dimenziju, u obliku stvaranja odnosa (*relation making*), čini konfiguracija komunikacija koje radnik rabi unutar organizacije i prema okolišu – postoje oni koji stvaraju mreže, oni koji rade umreženi u zadanim mrežama te oni isključeni iz mreža, izloženi jednosmjernim naredbama. Treću dimenziju, u obliku donošenja odluka (*decision making*), čine odnosi između menadžera i zaposlenih unutar organizacije – tu se nalaze odlučivači, sudionici te izvršitelji (Castells, 2000., 259-260).

U ovom preustroju podjele rada tehnologija ima nužnu, no ne i dovoljnu, ulogu. Informacijska i komunikacijska tehnologija može se programirati da samostalno svladava repetitivne i rutinske zadatke – što mijenja ne samo strukturu zaposlenosti nego i sadržaj rada u gotovo svim sektorima. Dok dio poslova u zadacima nedovoljno isplativim za primjenu informacijskih tehnologija pretvara radnike u ljudske terminale ili drugorazredne robote (što je pozicija većega djela radnika u proizvodnji u Trećem svijetu), u segmentima gdje se primjenjuju informacijske tehnologije ljudi su i dalje prisutni na radnom mjestu – radionici, šalteru, uredu – ali su njihovi zadatci sve više individualizirani i promjenjivi (zajedno s radnim procesom i proizvodima/uslugama koje stvaraju), a mogućnosti, autonomija, ali i odgovornost, povećane. Mogućnost analize simbola, komunikacijske sposobnosti, inteligencija i imaginacija, ali i afektivni rad, ključni su za produktivnost takva radnika.

Intenzivnom uvođenju informacijskih tehnologija pretходило je uvođenje organizacijskog oblika, koji, s primarnim ciljem povećane akumulacije kapitala, potiče angažman navedenih sposobnosti te omogućuje veći protok informacija i prilagodljivost. Transformacija organizacijskih oblika u osamdesetim godinama 20. st. rezultirala je raznolikim i fleksibilnim organizacijama, demontiranjem i "stanjivanjem" birokratskih struktura, decentralizacijom (taktičkog) odlučivanja i radom

u radnim grupama. Prema uzoru iz japanske automobilske industrije, nova organizacijska doktrina, koja je istisnula fordizam, nazvana je tojotizam. Smanjivanje standardizacije i birokratske kontrole rada ne može se bez pada produktivnosti kompenzirati isključivo elektroničkom kontrolom (osim u repetitivnim, marginalnim zaduženjima) – nego u prvom redu ideološkom kontrolom te, u krajnjoj liniji, brutalnom ucjenom novcem. Entuzijazam, prilagodljivost, timski rad, preuzimanje rizika, (površinsko) nestajanje autoriteta – zahtjevi su koje slavljena i promovirana "korporacijska kultura" stavlja pred radnika.

S duge strane, postoji fleksibilnost – doista ključna riječ suvremenoga informacijskog kapitalizma. Prenesena u sferu rada, ona često nije više od eufemizma za stalno degradiranje rada (Castillo, 1999.), gdje se poslovna odluka predočuje kao neminovnost uzrokovana zakonima tržišta. Fleksibilnost organizacijskih oblika, procesa i proizvoda prostire se i na područje rada – koji se također uzima kao fleksibilna varijabla. Osim već opisane fleksibilnosti oblika rada, radni zadatci, proizvodi, procedure i problemi kontinuirano zahtijevaju prilagodbu, sposobnost "reprogramiranja" radnika te spremnost na prihvaćanje novih zadataka i napuštanje starih. Takve se karakteristike zahtijevaju od rada gotovo svih radnika, no ponajviše upravo od "povlaštenih" analitičara simbola (Reich, 1992.). Uklanjanjem rutine iz procesa rada uklanja se i izvor stabilnosti i identiteta, što podrobno analizira Richard Sennett u svojoj knjizi "Corrosion of Character" (1998.). Nemoćnost puštanja "korijena" unutar radnog okruženja omogućuje tek površnu realizaciju tinskoga rada i suradnje, a preuzimanje rizika i odgovornosti postaju instrumentalne strategije u kompeticiji za "veliki zgoditak" koji dobivaju najzaslužniji radnici. Nažalost, igra je namještena tako da u njoj dobivaju tek malobrojni (iz višega menadžmenta), dok većina dobiva mrvice, a prestari (u novijoj kadrovskoj literaturi poznatiji kao "jurassics"), nedovoljno prilagodljivi ili, jednostavno, manje sretni – otkaz.

ZAPOSLENOST, NEZAPOSLENOST I OBLICI ZAPOŠLJAVANJA: BROJČANI UVID

Promjene u oblicima zaposlenja i rada odražavaju se i na makrorazini – u strukturi zaposlenosti. Pri odabiru analitičke razine važno je imati na umu da je tržište rada globalno tek za malen segment menadžersko-profesionalnih elita, koje se slobodno sele svijetom "po zaduženjima", dok je za ostatak radne populacije ono ograničeno unutar okvira nacije države. Stoga će razina analize u ovom poglavlju biti nacionalna i komparativno nacionalna. Pri prikupljanju takva tipa građe istraživač je osuđen na sekundarnu analizu podataka što ih

objavljaju (nad)nacionalne statističke agencije i organizacije. Osim većega ili manjega stupnja metodološke neuskладivosti i političkog "uljepšavanja" podataka, stoji i ozbiljna primjedba da su promjene u svijetu rada učinile kategorizacije prema kojima se sistematiziraju zanimanja, djelatnosti i oblici zaposlenja u najboljem slučaju zastarjelima, a u najgorem potpuno neprimjerenima za analizu suvremenih tokova.

U nastavku teksta skicirat ću recentno kretanje zaposlenosti te prisutnost nestandardnih oblika zaposlenja u društvima "Prvoga svijeta", tranzicijskim zemljama i u Hrvatskoj. Iz dosadašnjih razmatranja odlučio sam operacionalizirati sljedeće hipoteze:

- Broj zaposlenih raste.
- Zastupljenost nestandardnih oblika zaposlenja također raste: u prvom redu privremenoga i povremenoga rada, samozapošljavanja i rada s nepunim radnim vremenom.

Metodološke napomene

Kao izvor podataka o kretanju razine zaposlenosti za zemlje OECD-a i Hrvatsku te oblika zaposlenosti u tranzicijskim zemljama upotrijebljeni su podatci prikupljeni iz baza podataka statistike rada statističkog ureda Međunarodne organizacije rada (ILO) Laborsta, Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske te publikacija OECD-a. U većini slučajeva ti se podatci temelje na izvještajima Ankete o radnoj snazi (*Labour Force Survey*). Posrijedi je anketa o obilježjima tržišta rada koja se provodi u većem broju zemalja (od 1996. i u Hrvatskoj) u skladu s metodološkim pravilima i načelima ILO-a i Europskoga statističkog ureda (EUROSTAT). Anketa se izvodi jednom ili više puta na godinu na nacionalnom uzorku kućanstava i najvažniji je međusobno usporediv izvor na području statistike rada kojim se omogućuju analize kretanja na tržištima rada.

Za bolje razumijevanje razmatranih pokazatelja, ukratko ću sažeti definicije kategorija koje se rabe prema metodološkim pravilima i načelima ILO-a:

Zaposleni su osobe koje su u referentnom tjednu obavljale bilo kakav posao za novac ili plaćanje u naturi. Nezaposleni su osobe koje u referentnom tjednu nisu obavljale nikakav posao za novac ili plaćanje u naturi, tražile su posao u protekla četiri tjedna te mogu početi s novim poslom unutar dva tjedna. Aktivno stanovništvo ili radnu snagu čine sve zaposlene i nezaposlene osobe razvrstane prema ekonomskoj aktivnosti u referentnom tjednu. Radno sposobno stanovništvo čine sve osobe od 15 ili više godina. Stopa aktivnosti je udio aktivnoga stanovništva u radno sposobnom stanovništvu. Stopa zaposlenosti je udio zaposlenih u radno sposob-

nom stanovništvu, a stopa nezaposlenosti je udio nezaposlenih u aktivnom stanovništvu. Neaktivno stanovništvo čine osobe mlađe od petnaest godina te osobe u radno sposobnom stanovništvu koje nisu ni zaposlene ni nezaposlene.

Neki oblici zaposlenosti mogu se razlikovati po klasifikaciji položaja u zaposlenju ICSE-1993 (*International Classification by Status in Employment*). Ta se klasifikacija zasniva na razlikovanju poslova "plaćenoga zaposlenja", na jednoj strani, i samozaposlenosti, na drugoj, koja uključuje kategorije poslodavca, radnika za vlastiti račun, člana proizvođačke kooperative te potpornoga člana obitelji. Grupe se razlikuju prema aspektima ekonomskoga rizika i tipovima autoriteta kojima ih eksplicitni ili implicitni ugovor o zaposlenju izlaže.

Prvi svijet

⇒ TABLICA 1
Prosječna stopa rasta
zaposlenosti u zemljama
OECD-a (%)

Zemlja	1985. – 1989.	1990. – 1994.	1995. – 2000.	1985. – 2000.
Australija	<u>3,6</u>	0,4	<u>2,2</u>	<u>2,1</u>
Austrija	0,5	0,5	0,5	0,5
Belgija	0,9	-0,1	1,0	0,6
Kanada	<u>2,8</u>	0,1	<u>2,2</u>	1,7
Danska	1,2	-0,7	1,1	0,6
Finska	0,8	-3,8	<u>2,2</u>	-0,1
Francuska	0,7	-0,2	1,2	0,6
Njemačka	1,0	0,5	0,6	0,7
Grčka	0,7	0,6	0,5	0,6
Irska	0,1	1,9	<u>5,6</u>	<u>2,7</u>
Italija	0,2	-0,8	0,8	0,1
Japan	1,2	1,1	0,0	0,7
Koreja	<u>4,0</u>	<u>2,6</u>	1,0	<u>2,4</u>
Meksiko	<u>4,1</u>	<u>2,6</u>	<u>3,3</u>	<u>3,2</u>
Nizozemska	1,9	1,6	<u>2,7</u>	<u>2,1</u>
Norveška	0,8	-0,1	1,9	0,9
Portugal	1,4	0,8	1,3	1,2
Španjolska	<u>2,3</u>	-0,9	<u>3,2</u>	1,6
Švedska	0,9	-2,4	1,0	-0,1
Švicarska	<u>2,2</u>	0,4	0,6	1,0
Turska	<u>2,0</u>	1,3	1,0	1,4
Ujedinjeno Kraljevstvo	<u>2,1</u>	-0,8	1,3	0,9
SAD	<u>2,2</u>	1,0	1,6	1,6
EU	1,1	-0,3	1,2	0,7
Ukupno OECD	1,8	0,6	1,2	1,2

Legenda: <0%; 0-0,9%; 1-1,9%; ≥2%

Izvor: OECD, 2002.

U zemljama OECD-a postoji opći obrazac umjerenoga rasta zaposlenosti u kasnim osamdesetima, stagnacije i pada u ranim devedesetima i ubrzanoga rasta od sredine ili kasnih devedesetih godina (Tablica 1). U stvaranju novih radnih mje-

sta kasnih osamdesetih prednjačile su privrede u ekspanziji, Meksika i Koreje, te anglosaksonskih zemalja (SAD, VB, Kanada, Australija). Dok u prvima zaposlenost nastavlja rasti tijekom krize ranih devedesetih, u potonjima se gotovo zaustavlja. U Skandinaviji, dotad regiji gotovo pune zaposlenosti, dolazi do dramatičnoga pada broja zaposlenih. Od velikih razvijenih kontinentalnih europskih privreda Njemačke, Francuske i Italije, jedino u Njemačkoj nije došlo do pada broja zaposlenih (usprkos pripajanju NJDR-a), a za cijeloga perioda 1985. – 2000. sve tri zemlje bilježe tek nizak rast zaposlenosti. Gospodarska kriza u Japanu krajem devedesetih pretvara se i u krizu zapošljavanja, a stopa nezaposlenosti prvi put raste. U kasnim devedesetima smanjuje se visoka stopa rasta zaposlenosti u Meksiku, Turskoj i, pogotovo, u Koreji (zbog krize 1997., kada je 6% zaposlenih ostalo bez posla), a anglosaksonske privrede bilježe nešto nižu stopu rasta zaposlenosti nego u osamdesetima. Zemlje u kojima krajem devedesetih dolazi do najbržega rasta zaposlenosti jesu Nizozemska, Španjolska i Irska – zemlje koje su do devedesetih godina 20. st. prednjačile u OECD-u stopom nezaposlenosti.

⇒ TABLICA 2
Standardizirana stopa
nezaposlenosti u zemljama OECD-a (%)

Zemlja	1985.	1989.	1993.	1997.	2000.
Australija	8,3	6,0	10,6	8,3	6,3
Belgija	10,4	7,5	8,8	9,4	7,0
Kanada	10,7	7,5	11,4	9,1	6,8
Danska	7,1	7,3	10,2	5,6	4,7
Finska	6,0	3,1	16,4	12,6	9,7
Francuska	10,1	9,4	11,7	12,3	9,5
Njemačka	7,2	5,6	7,9	9,9	7,9
Irska	16,8	14,7	15,6	9,9	4,2
Italija	8,3	9,8	10,2	11,7	10,5
Japan	2,6	2,3	2,5	3,4	4,7
Nizozemska	8,3	6,9	6,6	5,2	2,9
Norveška	2,7	5,0	6,1	4,1	3,5
Portugal	9,2	5,2	5,7	6,8	4,1
Španjolska	21,6	17,2	22,7	20,8	14,1
Švedska	2,9	1,5	9,0	9,9	5,9
Ujedinjeno Kraljevstvo	11,5	7,3	10,5	7,0	5,5
SAD	7,2	5,3	6,9	4,9	4,0
EU	10,7	10,6	8,2
Ukupno OECD	8,0	7,2	6,4

Izvor: OECD, 2002.

Visoka stopa nezaposlenosti, kakva se u osamdesetima razvila u neskandinavskim europskim zemljama, krajem 20. stoljeća spustila se na najnižu razinu u protekla dva desetljeća, premda je u nekim zemljama još velik problem (Tablica

2). Smanjivanju nezaposlenosti pridonosi i činjenica da u većini zemalja članica EU populacija stari i brojčano stagnira, tako da se rastom broja zaposlenih stopa zaposlenosti – i stopa radno aktivne populacije – povećava (EC, 2001.). To se događa prije svega uključivanjem žena u tržište rada, dijelom angažmanom imigranata na rubnim segmentima tržišta rada, a manjim dijelom naporima da se odgodi odlazak starijih radnika s tržišta rada (usprkos njihovoj "nedovoljnoj fleksibilnosti", koja ih čini "zastarjelima" za novu privredu).

Porast udjela (statistički standardiziranih) nestandardnih oblika zapošljavanja u osamdesetima i devedesetima u većini zemalja OECD-a nije tako dramatičan kako bi uvodna poglavlja dala naslutiti. U tom razdoblju udio radnika zaposlenih na dio radnoga vremena raste u gotovo svim zemljama za 5 – 10% (Castells, 2000.) zaposlene populacije. Porast je najveći u Nizozemskoj, gdje je, zahvaljujući promjenama u legislativi koje štite i potiču rad na dio radnoga vremena, 2000. godine više od trećine zaposlenih prakticiralo taj oblik rada. Ovaj oblik zaposlenja unutar EU radnici su većinom svojevoljno odabrali, pogotovo u zemljama gdje čini dobar dio ukupnoga zaposlenja. Stopa samozaposlenih radnika stagnira i čini manje od 10% zaposlene populacije, osim u zemljama u kojima je samozapošljavanje tradicionalno često – u Italiji i Španjolskoj. U većini zemalja koje Carnoy (2000.) razmatra došlo je i do rasta udjela privremeno zaposlenih radnika, u čemu se ističu Australija i, pogotovo, Španjolska, gdje je broj privremeno zaposlenih 1994. iznosio 35% od broja svih zaposlenih. Za razliku od rada na dio radnoga vremena, ovaj je oblik zaposlenja vrlo nepopularan upravo u zemljama gdje je najprisutniji (EC, 2001.). Na prvi pogled začuđuje podatak da su u privredi SAD-a nestandardni oblici zapošljavanja zastupljeni manje nego u drugim zemljama Prvoga svijeta. Castells ovu pojavu objašnjava ovako: "Ako je fleksibilnost rada integrirana u instituciju rada neke zemlje, nestandardni oblici zapošljavanja ne čine se nužnima." (Castells, 2000., 285)

Općenito, prisutan je rast zaposlenosti, stope aktivnosti i nestandardnih oblika zapošljavanja, premda postoje i suprotni trendovi,² a razlike u tržištima rada između raznih zemalja koje su kročile u informacijsko doba još su uvijek velike i ne pokazuju znakove ujednačavanja.

Tranzicijski svijet

Prve godine tranzicije u svim bivšim narodnim demokracijama karakterizira recesija, velik pad zaposlenosti (veći od onog u azijskim "tigrovima" u doba krize 1997./1998.) i rast nezaposlenosti. Nakon stabilizacije do sredine devedesetih, za razliku od zemalja članica EU, u drugoj polovici devedesetih go-

dina 20. st. u tranzicijskim zemljama stopa aktivnosti i dalje se smanjuje. Krajem desetljeća većina zemalja bilježi pad zaposlenosti i porast stope nezaposlenosti (EC, 2001.). Na agregiranoj razini stopa aktivnosti u tranzicijskim zemljama u kasnim devedesetim godinama postaje niža od one u EU, ali je slika na razini država raznolika – na primjer, Mađarska, Poljska i Slovačka imaju najnižu stopu aktivnosti, dok je u Češkoj održana visoka stopa. I unutar zemalja varijacije su u (ne)zaposlenosti velike, a recesija je najveća u ruralnim i monostrukturnim industrijskim područjima (Nesporova, 2000.). U nekim zemljama (Rusija, Ukrajina, Jugoslavija, Hrvatska) nije rijetkost ni prikrivena nezaposlenost u obliku radnika "na čekanju", kašnjenja ili neisplaćivanja plaća.

Gospodarski i politički pritisci te nesigurnost tržišta doveli su u devedesetima do značajne fleksibilizacije zapošljavanja u većini tranzicijskih zemalja. Prema pregledu Alene Nesporove (2000.), ugovori na određeno vrijeme najčešći su oblik zapošljavanja. Raste i udio zaposlenih sa skraćenim radnim vremenom (1997.: Češka 5,9%, Mađarska 5%, Ukrajina 12%), koji gotovo bez iznimke sudjeluju u tom obliku zaposlenosti nedobrovoljno. Samozapošljavanje je u socijalističkim režimima bio marginalno zastupljen oblik zaposlenja, ali je u prvim godinama tranzicije velik broj poduzetnika privučen u ovaj oblik zaposlenosti. Niska razina kapitala, znanja i poslovne kulture istisnuli su (osim u Poljskoj) dobar dio samozaposlenih s tržišta rada, što se nastavlja ulaskom velikih trgovačkih lanaca u tranzicijske zemlje. Radno zakonodavstvo je liberalizirano (skraćenje otpusnih rokova, smanjenje otpremnina, gubitak zaštite ranjivih društvenih skupina), a uvjeti rada općenito su pogoršani.

Iz ovakva razvoja situacije na tržištu rada očito je da je uloga sindikata u svim zemljama bila marginalna. Naslijedivši sindikate "društava radnika", solidnih resursa i početnog opsega članstva, ali bez tradicije borbe za radnička prava, sindikalne su organizacije shvaćene kao ostatci bivšega režima, nepotrebni i smetnja razvoju. Usprkos načelno prihvaćenom principu tripartizma, sindikati se u svim tranzicijskim zemljama tretiraju (i djeluju) kao slabi socijalni akteri (Crowley i Ost, 2001.), kao što se i rad i radnici zanemaruju pred retorikom "rasta". Bez snažna uporišta u privatnom sektoru, angažmana i privlačenja članstva, budućnost sindikalnoga radničkog organiziranja u cijeloj regiji ne izgleda perspektivno.

Iz rezultata anketa o radnoj snazi (Tablica 3) vidi se da u većini tranzicijskih zemalja nezaposlenički oblici zapošljavanja upošljavaju dobar dio populacije. Udio zaposlenih u kooperativama, mjereno samo u nekim zemljama, vrlo je malen i smanjuje se. Pomažući članovi obitelji čine velik i sve veći dio

U TABLICA 3-1
Distribucija
zaposlenosti prema
položaju u zaposlenju
u nekim tranzicijskim
zemljama 1992. –
2000. (%)

Godina	Hrvatska		Češka		Mađarska			Moldova	Poljska		
	1996.	2000.	1996.	2000.	1992.	1996.	2000.	2000.	1993.	1996.	2000.
Zaposlenik	71,4	76,1	86,0	83,7	86,0	86,3	85,0	62,8	68,8	70,5	72,6
Poslodavac	5,1	5,1	4,1	4,2	1,1	2,2	2,9	0,5	3,2	4,1	3,9
Radnik za vlastiti račun (samozaposleni)	15,6	13,8	7,7	10,5	6,1	8,2	11,0	29,3	21,2	19,2	18,5
Član kooperative			1,8	1,1	5,6	2,2	1,0	0,2			
Pomažući članovi obitelji	7,9	4,9	0,4	0,6	1,2	1,1	0,7	7,2	6,8	6,2	5,0

Izvor: Međunarodna organizacija rada (ILO)³

Godina	Rumunjska		Rusija			Slovačka		Slovenija			Ukrajina	
	1996.	2000.	1992.	1996.	1999.	1996.	2000.	1993.	1996.	1999.	1996.	2000.
Zaposlenik	62,4	56,1	92,0	93,7	92,6	93,6	92,0	84,6	83,1	81,6	89,0	90,1
Poslodavac	1,3	1,1	0,1	0,4	0,9	2,0	2,5	3,1	3,4	3,7	10,9	8,8
Radnik za vlastiti račun (samozaposleni)	19,8	23,1	0,7	2,1	4,4	4,3	5,4	9,1	9,1	9,0		
Član kooperative	0,6	0,4	7,1	3,6	1,9							
Pomažući članovi obitelji	16,0	19,3	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	3,2	4,2	5,8	0,1	1,1

Izvor: Međunarodna organizacija rada (ILO)

U TABLICA 3-2
Distribucija zaposle-
nosti prema položaju
u zaposlenju u nekim
tranzicijskim zemljama
1992. – 2000. (%)

radne snage u Rumunjskoj, a isti oblik i u Poljskoj, Moldovi, Sloveniji i Hrvatskoj zapošljava 5 – 7% stanovništva – u Sloveniji taj udio raste, a u ostalim se zemljama smanjuje. Samozaposleni zajedno s poslodavcima (samozaposleni koji zapošljava radnike) čine manje od 10% zaposlenih u Rusiji, Ukrajini i Slovačkoj, a više od 20% u Rumunjskoj, Moldovi i Poljskoj te gotovo 20% u Hrvatskoj. U većini zemalja ovaj oblik zapošljavanja ipak je u porastu i u ovoj fazi tranzicije – Hrvatska i Poljska ovdje čine (možda prezasićenu ili nedovoljno pripremljenu) iznimku.

Početak trećega tisućljeća tranzicijske su zemlje integrirane u globalno tržište roba i kapitala te su zauzele ne baš identične položaje u međunarodnoj podjeli rada, sa značajno degradiranim položajem i pravima radnika. Nekadašnja društva pune zaposlenosti približavaju se informacijskom društvu, ali pritom isključuju sve više svojih građana. Ograničena na tranzicijske zemlje, teza o nestajanju rada vrijedi – u većini zemalja broj zaposlenih se smanjuje, a nove tehnologije se služe za istiskivanje i bagateliziranje rada. Međutim, razlike među tranzicijskim zemljama u svakom su pogledu velike i premda se među svima može naći nekoliko zajedničkih točaka i sličnosti u strukturi zaposlenosti, razlike su još brojnije.

Rad u Hrvatskoj

U proteklih pola stoljeća zaposlenost u Hrvatskoj transformirala se kroz veći broj faza unutar različitih razvojno-političkih i institucionalnih okružja.

U poslijeratnom razdoblju individualni (obiteljski) poljoprivredni rad⁴ istiskivan je intenzivnim "tradicionalnim" za-

pošljavanjem u društvenom sektoru. Nakon faze eksplozije rasta zaposlenosti u pedesetima, po prosječnoj godišnjoj stopi od 7,6%, dolazi do razdoblja krize i radne emigracije šezdesetih, uz prosječni godišnji rast zaposlenosti od 0,5% (Sekulić, 1985.). U periodu intenziviranih investicija i samoupravljanja, rast zaposlenosti nastavlja se po godišnjoj stopi od 3,9% u sedamdesetim godinama, a usporio se na 1,8% u prvoj polovici osamdesetih (Kerovec, 1990.). U tom razdoblju kriza zapošljavanja očituje se u sve manjem broju mladih radnika, zbog čega raste stopa nezaposlenosti. Ipak, stopa aktivnosti raste sve do 1991. godine (Crnković-Pozaić, 1997.).

Od reforme iz 1989., prelazak na tržišnu privredu i tranzicija, raspad države i tržišta, ratovi te obnova vrlo su povećali dinamiku zapošljavanja – odnosno nestajanja radnih mjesta. U ovom razdoblju demografski čimbenici nisu oblikovali problem nezaposlenosti (Wertheimer-Baletić, 1999.). Veći je broj osoba izašao iz radno sposobne dobi nego što ih je u nju ušao – što je smanjivalo pritisak na zapošljavanje, ali i smanjivalo stopu aktivnosti. Nakon zadnjega popisa stanovništva očito je da ni migracijska kretanja nisu povećala broj radno sposobne populacije u Hrvatskoj – no vjerojatno su ipak pridonijela izmjeni dobne i obrazovne strukture.

Godine 1990. počinje brzo smanjivanje broja zaposlenih u formalnom sektoru. Službena stopa pada iznosi 1991. godine 7,2%, eskalira 1992. s 11% (što je ipak manje nego u Mađarskoj ili Bugarskoj), a do 1995. pad se usporava na 2,5%. Nestajanje radnih mjesta većinom je koncentrirano u sektoru državnoga vlasništva, dok je rast broja zaposlenih u sektoru privatnoga vlasništva do 1993. zanemariv. Prema anketi radne snage, do 1996. godine nestalo je 678 tisuća radnih mjesta u sektoru državnoga vlasništva, a otvoreno 469 tisuća u sektoru privatnoga vlasništva (Crnković-Pozaić, 1997.a). Nestanak velikoga broja radnih mjesta izravno je prouzročio gubitak tržišta ili ratna situacija, ali i niska produktivnost rada te radna snaga "nagomilana" u poduzećima u socijalističkom razdoblju. Usprkos procjeni "naslijeđenih" 300 tisuća radnika "viška", stopa pada zaposlenosti manja je od stope pada BDP-a, što je uzrok zabrinutosti ekonomista, no i preživljavanja mnogih obitelji. U prvim godinama tranzicije mnoge osobe koje su izgubile posao otišle su u ponuđenu prijevremenu mirovinu (što je omogućio velik udio starije radne snage u privredi SRH), izašle s tržišta rada (40% od ukupnoga broja) ili se uključile u sivu/crnu ekonomiju, a značajan je broj do 1995. bio angažiran u vojnim pozivima. Iz tih razloga službena stopa nezaposlenosti u prvoj polovici devedesetih nije prelazila 15%, ali se stopa aktivnosti stanovništva postojano smanjivala – što odgovara obrascu inaktivacije na tržištu rada privrede u recesiji. U takvim okolnostima samozapošljavanje postaje obrazac

prema kojemu se stvara relativno najveći broj novih radnih mjesta – od polovice do trećine novih radnih mjesta u sektoru privatnoga vlasništva između 1990. i 1995. godine (Crnković-Pozaić, 1997.a).

Izvan službenih evidencija i okvira legislative raste broj neevidentiranih radnika u neslužbenom gospodarstvu, u kojem prema procjenama iz 1995. godine (Crnković-Pozaić, 1997.) sudjeluje barem četvrtina ukupne radne snage i polovica onih koji su se zaposlili nakon 1990. Neslužbeno gospodarstvo ojačalo je još u socijalističkoj privredi i čak dominiralo čitavim zanemarivanim područjima djelatnosti. "Nametanje pravila 'odozgo' i osjećaj nemoći da se promjeni sustav u kojem se djeluje stvorile su nevoljkost prihvaćanja pravila ponašanja. Jednako je tako zbog nedovoljne razvijenosti uvijek i sama vlast površno nadzirala ponašanje ekonomskih aktera, ne želeći potaknuti bunt onih koji nisu niti u jednoj kombinaciji uspjeli dobiti 'dio kolača'" (Crnković-Pozaić, 1997., 170). Slično se tumačenje može dati i za razvoj neformalnoga gospodarstva u devedesetim godinama 20. st. Velik udio nereguliranih i fleksibilnih poslova bez sigurnosti i zaštite radnika, s niskom produktivnošću i relativno niskim nadnicama, karakteristika je tržišta rada nerazvijenih zemalja. Takvi poslovi pomažu preživljavanju (i eksploataciji) dobrog dijela stanovništva, ali nisu motor razvoja ni blagostanja. Nepoznat segment neformalne privrede čini i kriminalna privreda – baratanje zabranjenim proizvodima i uslugama. Udio zaposlenih u tom segmentu nemoguće je anketno ili administrativno utvrditi, no porast kriminalnog organiziranja uobičajen je u zemljama zahvaćenima ratom i u tranzicijskim zemljama.

Godišnji prosjeci rezultata ankete radne snage daju prikaz stanja za nekoliko posljednjih godina. U gotovo čitavom razdoblju nastavlja se pad ukupnoga broja zaposlenih (Tablica 4) i stope aktivnosti (na razini sredozemnih zemalja), dok se stopa nezaposlenosti gotovo udvostručuje između 1997. i 2001. godine (Tablica 5). Ovo je kretanje svih triju indikatora 2001. godine zaustavljeno i u prvoj polovici 2002. prvi put dolazi do manjeg oporavka. Smanjivanje broja zaposlenih u državnom sektoru i dalje se nastavlja, što je većinom kompenzirano rastom broja zaposlenih u privatnom sektoru. Može se pretpostaviti da je dijelom u pitanju rezultat daljnje demobilizacije i restriktivne politike zapošljavanja u sektoru državnoga vlasništva, dijelom "ostatak" prikrivene nezaposlenosti iz prethodnoga razdoblja, dijelom poteškoća tvrtki u privatnom sektoru da opstanu u danom okružju, a dijelom općeniti trend u tranzicijskim zemljama da je porast broja radnih mjesta manji od porasta BDP-a – čiji je rast u Hrvatskoj kasnih devedesetih bio skroman.

Godina	1997.	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.
Ukupno zaposlenih	1593	1543,5	1491,5	1553	1469	1527,5
Privatni sektor	818	830	837	888,5	881	954
Državni sektor	718	670,5	601,5	610,5	544,5	537
Sektor u pretvorbi	57	43,5	53	54	43,5	35,5

Izvor: Anketa radne snage (ARS)

Godina	1997.	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.
Stopa aktivnosti	54,7	53,1	51,9	50,8	49,7	50,9
Stopa zaposlenosti	49,3	47	44,8	42,6	41,8	43,3
Stopa nezaposlenosti (anketna)	9,9	11,4	13,6	16,1	15,8	14,8

Izvor: Anketa radne snage (ARS)

Godina	1997.	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.
Samozaposleni	18,5	18,5	19,2	19,0	19,5	19,0
(od toga poslodavci)	4,9	5,3	5,1	5,1	5,0	5,0
Pomažući članovi	7,5	6,2	5,7	4,9	4,8	4,6
Nepuno radno vrijeme	10,5		9,5	9,7	8,7	8,4

Izvor: Anketa radne snage (ARS)

●●●● TABLICA 4
Broj zaposlenih u
Hrvatskoj prema
sektoru vlasništva
1997. – 2002.
(u tisućama)

●●● TABLICA 5
Ukupna stopa aktivno-
sti, zaposlenosti i ne-
zaposlenosti u Hrvat-
skoj 1997. – 2002. (%)

●●● TABLICA 6
Distribucija
zaposlenosti prema
položaju u zaposlenju
i udio zaposlenih sa
skraćenim radnim
vremenom u Hrvatskoj
1997. – 2002. (%)

Zahvaljujući tradiciji obrta, brojnim kampanjama za poticanje poduzetništva, kreditima te nuždi, početno visok udio samozaposlenih blago raste (Tablica 6). Ne može se odčitati koliki je udio uspješno (održivo) samozaposlenih, no kroz čitavo razdoblje tek svaki četvrti ima ulogu poslodavca. Udio pomažućih članova obitelji smanjuje se. Takav je rad karakteristika društava s nerazvijenim tržišnim mehanizmima i sa snažnom tradicionalnom obitelji – što je sve manje karakteristika hrvatskog društva. Malen i sve manji udio zaposlenih na dio radnoga vremena – većinom koncentriran u poljoprivredi – izravna je posljedica restriktivnoga zakonodavstva za taj oblik zaposlenosti.

Navedeni podatci ne omogućuju opsežnije zaključivanje o dinamici zapošljavanja i trajanju radnih mjesta. Kao indikator može poslužiti podatak Hrvatskog zavoda za zapošljavanje da su tri četvrtine zaposlenih u 2001. godini zaposleni na određeno vrijeme. U prilog tezi o povećavanju dinamike na hrvatskom tržištu rada (ili, vjerojatnije, nekim njegovim segmentima) govori i činjenica da je, usprkos padu stope aktivnosti i rastu stope nezaposlenosti, u drugoj polovici devedesetih broj osoba zaposlenih u godinu dana prema evidenciji HZZ-a⁵ (Tablica 7) lagano rastao. Slično, nakon 2000.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 13 (2004),
BR. 1-2 (69-70),
STR. 241-265

MATKOVIĆ, T.:
NESTAJANJE RADA...

godine, dolazi tek do blagog oporavka stope aktivnosti i smanjivanja nezaposlenosti, ali i vrlo nagloga rasta evidentiranoga zapošljavanja, što pruža indiciju o relativno velikoj fleksibilnosti novih zaposlenja – i da tek manji dio njih znači ujedno nova radna mjesta. Ovaj se trend odvijao prije nego što je rad formalno fleksibiliziran zakonskom regulativom.

Godina	1996.	1997.	1998.	1999.	2000.	2001.	2002.
Zaposlenih	93200	101903	109237	105692	118032	147460	156675

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

❶ **TABLICA 7**
Broj zaposlenih osoba
s evidencije Hrvatskog
zavoda za zapošlja-
vanje 1996. – 2002.

Nakon dugoga razdoblja politički kreditiranoga rasta, od 1990. počinje pad broja zaposlenih i stope aktivnosti te rast stope nezaposlenosti. Taj se trend zaustavlja tek 2001. godine – te je potpuno oprečan s hipotezom o rastu broja zaposlenih. S druge strane, nestandardni oblici zapošljavanja postali su učestaliji – u prvom redu rad u neformalnom gospodarstvu (sredinom devedesetih), samozapošljavanje i ugovorni rad na određeno vrijeme. Ovi nalazi ne pokazuju suprotne trendove onima u ostalim tranzicijskim zemljama, pri čemu su najviše nalik onima u Poljskoj.

ZAKLJUČAK: PROCJENA STANJA, MOGUĆNOSTI IZLAZA

Kolike su stvarne promjene u oblicima zaposlenosti? Početkom procesa (zadnjeg) kapitalističkoga restrukturiranja 1974. Harry Braverman u klasičnom djelu "Rad i monopolistički kapital" (1983.) ustanovio je da su se mnogi elementi danas popularnoga "tojotizma" prakticirali već od sredine stoljeća, npr. u IBM-u. Retorika organizacijskih eksperata i menadžmenta o uvođenju i tipu promjena također je zapanjujuće slična. Dobar dio pitanja o stvarnom unaprjeđenju vještina radnika, o stvarnoj kontroli nad procesom rada, prividu "unaprjeđenja" sektorsko/profesionalne strukture, položaju "generičke" radne snage ili degradaciji položaja zaposlenih u uslugama nije ništa manje aktualan ni danas. Novi oblici na tržištu rada ne čine manje aktualnima mnoga "stara" pitanja.

Recentna transformacija tržišta rada ne vodi k masovnom ukidanju rada (osim u, za nas ključnoj, iznimci tranzicijskih zemalja) ni općenitom obezvrjeđivanju radnih vještina, no "novi posao" karakterizira univerzalna nesigurnost. Osim toga, tržišta rada pokazuju težnju k odvajanju od društva i političke sfere pod navalom ideologije "univerzalnih zakona tržišta" i minimalne države. U isto vrijeme, politička, građanska, socijalna prava te elementarno ljudsko dostojanstvo i dalje se temelje na tradicionalno ustrojenom radu. Fleksibilizacijom za sve veći segment populacije ta prava nestaju, rad i društvo dolaze u tenziju koju formalni politički mehanizmi

(sindikati, stranke) ne razrješavaju. Društvo se polarizira, jaz između jezgre analitičara simbola (koji čine samo dio svih analitičara simbola) i mase kontingentne radne snage sve je veći, dok kriminalna i siva ekonomija kriju sve veći broj isključenih iz relevantnih gospodarskih tokova. Socijalni kapital nestaje u podzemlju. Ovakav razvoj već vidljivo dovodi do isključivanja isključivača od isključenih, često fundamentalističkim, defenzivnim pokretima što se zasnivaju na preostalim (ili rekonstruiranim) identitetima (Castells, 1997.). Ključno je ne zanemariti karakter rada kao "aktivnosti koja vrši socijalno identificiranu i normaliziranu funkciju u održavanju društvene cjeline" (Gorz, 1999.) i uključiti nove oblike rada ne samo u privredu nego i u društvo.

Već i osnovne postavke informacijskoga doba pružaju brojne mogućnosti za to. Kako je "General intellectuality" – inteligencija i imaginacija – postao dominantna proizvodna snaga (Gorz, 1999., 85), samo vrijeme rada gubi na značenju, kao i plaćanje rada po vremenu provedenom na njemu. Zamagljuje se i granica između privrede i kulture, jer prva djeluje ne pod utjecajem, nego na (re)konstrukciji potonje. Značajan je aspekt nematerijalnoga rada i afektivan rad, tek marginalno uključen u industrijski kapitalizam. Michael Hardt (1999.) nalazi da je afektivan rad danas u velikoj mjeri sastavnica kapitala – u gotovo svim segmentima privrede. Međutim, ono što taj rad proizvodi jesu društvene mreže, oblici zajednice, biomoć. S jedne strane, to je nužan temelj kapitalističke akumulacije i patrijarhata. S druge strane, proizvodnja afekata, subjektivnosti i oblika života velik je potencijal za autonomne oblike vrednovanja i, možda, oslobođenja.

Fleksibilnost otvara mogućnost multiaktivnosti. U pitanju je koncept u kojem se čovjek bavi i samoodređuje onim brojem i vrstom poslova i aktivnosti koje nalazi odgovarajućima. S druge strane, bez institucionalnog okvira ovaj će se koncept izroditi u istodobni potplaćeni rad u nekoliko tvrtki, normu zaposlenosti u više poslova radi osiguravanja puke egzistencije. Veći broj autora (Gorz, 1999.; Beck, 2000.; Rifkin, 1995.) predlaže uvođenje zajamčenoga egzistencijalno adekvatnog prihoda kao prava svih građana te pružanje mogućnosti radnicima da u većoj mjeri određuju vrijeme i uvjete svoga rada. Daljnja redistribucija radnoga vremena smanjivanjem osnovne satnice te standardizacija nestandardnih oblika rada donekle bi umanjile eksploataciju rada koju trenutačno provodi utvara zakona "slobodnoga tržišta". Multiaktivan rad vraća se u okvire društva, i prvom redu angažmanom u civilnom sektoru (Rifkin, 1995.), alternativnim načinima društvenosti, kooperacijama i razmjenama, poput lokalnih sustava razmjenske trgovine (LETS – Local Exchange Trading Systems) (Gorz, 1999.), jačanjem lokalnih političkih zajednica i

javnog angažmana (Beck, 2000.) te povratkom međuovisnosti i dostojanstva u rad (Sennett, 1998.).

Radikalnost nekih od ovih zahtjeva daje im utopijski karakter, no zametke njihove realizacije možemo naći u zakonodavstvima nekih država te aktivnostima dijela civilnoga sektora koji opstaje i u predjelima što ih je "slobodno" tržište davno napustilo. Rast društvenih tenzija i nužnost rekonstituiranja socijalnoga kapitala iz pragmatičnih razloga vode k prihvaćanju (najčešće manjeg) dijela ovih zahtjeva (npr. "workfare", politika zajamčenoga dohotka). Međutim, mobilnost kapitala i investicijskih tokova, svojstvena ekonomskoj globalizaciji, čini svaki radikalni potez na nacionalnoj razini potencijalno pogubnim, a moć kapitala i nadnacionalnih organizacija vrhovnim, pogotovo u zemljama i regijama koje raspolažu manjim resursima.

Na individualnoj razini (Collin, Young, 2000.), za većinu radnika nema alternative adaptaciji na postojeće uvjete. Prigodne prilagodbe na fleksibilnost rada uključuju stalno gomi-lanje znanja, "humanoga kapitala" (koji ima tendenciju permanentne devalvacije) te stvaranje "portfelja" vještina (*multi-skilling*) i poslova (*multiactivity*). Umjesto posvećivanja poslu i vezanja uz posao i poslodavca, osnova radnog odnosa postaje ugovoreni "reciprocitet" između aktera s drastično nejednakom količinom moći. Karijera se, dakle, sve manje vezuje za neku tvrtku ili ustanovu, a sve više postaje portfelj svakoga radnika koji se individualno probija u skladu s vlastitim startnim pozicijama, vještinama, srećom – no prije svega ustrojem tržišta rada.

Politika zapošljavanja i oblikovanja tržišta rada nalazi se unutar okvira demontiranja socijalne države, zahtjeva globalnoga kapitala, liberalno-poduzetničke klime i zahtjeva građana da sami sudjeluju u kreiranju vlastite (gospodarske) sudbine. Pasivna politika tržišta rada (potpore) smanjuju se, a aktivna politika tržišta rada (programi poticaja zapošljavanja, samozapošljavanja, edukacije, posredovanja...) ima malen, ali pozitivan, učinak (Nesporova, 2000.). Zakonska fleksibilizacija tržišta rada često se očituje samo kao deregulacija, premda postoje i drugačiji – očito uspješni – slučajevi, npr. skandinavskih zemalja i Nizozemske.

Kakav put razvoja tržišta rada slijedi Hrvatska? Stalan rast nezaposlenosti čini restrukturiranje tržišta rada prioritetom i vrućom političkom temom, no u nošenju s problemom ne smije se zanemariti općenito niska stopa aktivnosti stanovništva i značajna razina zaposlenosti u sivoj ekonomiji. Dok su "operativne" mjere poput poticanja zapošljavanja (i smanjivanja emigracije) mladih radnika, pokretanja javnih radova ili opreznoga i održivoga poticanja samozapošljavanja vrlo važne, "strateški" dizajn i stvaran ustroj tržišta rada od presudnog je značenja. Ako se fleksibilizacija tržišta rada

bude temeljila isključivo na deregulaciji i smanjivanju troškova rada te davanja, povećat će se stopa investiranja i štednje onih koji će to sebi moći priuštiti, no već i sada velik dio marginalizirane i obespravljene populacije bit će još veći. Jednostavnim isključivanjem "prekobrojnih", "neisplativih" i "neproduktivnih" iz tržišta rada izbacuje ih se na margine društva, što je na duži rok vrlo skup model razvoja. Iskustva Trećega svijeta i tranzicijskih zemalja kazuju da je strani kapital nužan, ali ne i dovoljan uvjet razvoja lokalnih privreda. S druge strane, Hrvatska ima bogato iskustvo raznih razvojnih modela, organizacija tržišta rada i politika zapošljavanja. Većina tih modela pokazala je više loših nego dobrih strana i diskrepanciju između propisanog i onoga što se događalo, no upravo su ta iskustva dragocjena u izgradnji specifičnoga pristupa koji bi na dobrobit što većem broju aktera održivo ustrojio lokalno tržište rada. Kopiranje strategije, npr. SAD-a, nije izvedivo zbog različite dinamike populacije – "rezerva" radnika ograničena je i ne povećava se. S druge strane, iskustvo Španjolske, gdje je nedobrovoljni rad na određeno vrijeme smanjio nezaposlenost, manje je privlačno od npr. iskustva Nizozemske, u kojoj je dereguliran rad na dio radnoga vremena. Premda je manevarski prostor ograničen, pogotovo u sektoru otvorenom međunarodnoj konkurenciji, fleksibilizaciju tržišta rada i prelazak na informacijsko društvo može se izvesti na mnoge načine.

BILJEŠKE

¹ I "nestajuća" radna mjesta u proizvodnji na svjetskoj razini sve su brojnija – samo su se premjestila u "periferne" nacije države.

² Na primjer, nakon 1998. sve veći dio novih radnih mjesta u EU čine poslovi s punim radnim vremenom (EC, 2001.).

³ Brojevi izloženi u tablicama predstavljaju godišnje prosjeke rezultata (polugodišnje ili kvartalne) Ankete o radnoj snazi.

⁴ U statistikama rada SFRJ, individualni poljoprivredni rad iz ideoloških razloga nije bio registriran kao oblik zaposlenosti niti se računao u broj zaposlenih, što je inercijom preneseno u statistiku rada RH.

⁵ Prijava ovoga podatka bila je zakonska obveza poslodavaca sve do druge polovice 2002.

LITERATURA

Baletić, Z. (ur.) (1999.), *Hrvatsko gospodarstvo u tranziciji*. Zagreb: Ekonomski institut.

Beck, U. (2000.), *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.

Braverman, H. (1983.), *Rad i monopolitički kapital: Degradacija rada u dvadesetom stoljeću*. Zagreb: Globus.

Carnoy, M. (2000.), *Sustaining the new economy: Work, family and community in the information age*. Harvard University press.

Castells, M. (2000.), *The information age: economy, society and culture vol. III: End of millenium*. Cambridge: Blackwell Publishers.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 13 (2004),
BR. 1-2 (69-70),
STR. 241-265

MATKOVIĆ, T.:
NESTAJANJE RADA...

- Castells, M. (2000.), *The information age: economy, society and culture vol. I: The rise of the network society*. Cambridge: Blackwell Publishers.
- Castells, M. (1997.), *The information age: economy, society and culture vol. II: The power of identity*. Cambridge: Blackwell Publishers.
- Castillo, J. J. (1999.), Sociology of work at the crossroad. *Current Sociology*, 47 (2): 21-46.
- Colin, A. i Young, R. (2000.), *The future of career*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crnković-Pozaić, S. (1997.), Neslužbeno gospodarstvo mjereno radnom snagom. *Financijska praksa* 21 (1-2): 169-194.
- Crnković-Pozaić, S. (1997.a), Mehanizmi prilagođavanja tranzicijskim promjenama. U: S. Crnković-Pozaić (ur.), *Poticajni mehanizmi restrukturiranja tržišta rada u hrvatskoj* (radni materijal). Zagreb: Ekonomski institut.
- Crowley, S. i Ost, D. (2001.), Making sense of labor weakness in post-communism. U: S. Crowley, D. Ost (ur.), *Workers after worker states: Labor and politics in postcommunist Eastern Europe*. Lanham: Rowman & Littlefield publishers.
- Državni zavod za statistiku (1999. – 2001.), *Anketa o radnoj snazi*. Priopćenje. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.
- European Commission (2001.), *Employment in Europe 2001: Recent trends and prospects*, EC: Employment and European Social Fund.
- Gorz, A. (1999.), *Reclaiming work: Beyond the wage-based society*. Cambridge: Polity Press.
- Granovetter, M. i Swedberg, R. (2001.), *The sociology of economic life*. Boulder: Westview press.
- Hardt, M. (1999.), Affective labor. *Boundary* 26 (2): 89-100.
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (2002.), Kretanje broja zaposlenih osoba s evidencije po mjesecima. URL: <http://www.hzz.hr/docslike/statistike/grafikon%209.xls>
- International Labour Organization (1998-2002). International Labour Office database on labour statistics. URL: <http://laborsta.ilo.org/>
- Kerovec, N. (1990.), Neka sociodemografska obilježja zaposlenog stanovništva SR Hrvatske. *Zapošljavanje* 15 (1): 32-38.
- Kokanović, M. (2001.), The cost of nationalism: Croatian labor, 1990-1999. U: S. Crowley, D. Ost (ur.), *Workers after worker states: Labor and politics in postcommunist Eastern Europe*. Lanham: Rowman & Littlefield publishers.
- Lehman, H. i Wadsworth, J. (2000.), Tenures that shook the world: Worker turnover in Russia, Poland and Britain. *Journal of Comparative Economics*, 28, 639-664.
- Nesporova, A. (2000.), Zaposlenost i politika tržišta rada u tranzicijskim gospodarstvima. *Revija za socijalnu politiku* 7 (2): 183-196.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (2002.), Employment statistics, annex tables 20-23. URL: <http://www.oecd.org/xls/M00023000/M00023772.xls>
- Reich, R. (1992.), *The work of nations*. New York: Vintage Books.
- Rifkin, J. (1995.), *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*, New York: Putnam.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 13 (2004),
BR. 1-2 (69-70),
STR. 241-265

MATKOVIĆ, T.:
NESTAJANJE RADA...

Rogers, J. (2000.), *Temps: The many faces of the changing workplace*. Ithaca: Cornell University Press.

Sekulić, D. (1985.), *Tržište, planiranje i samoupravljanje*. Zagreb: Globus.

Sennett, R. (1998.), *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. New York: W.W. Norton & Company.

Simpson, I. H. (1999.), Historical patterns of workplace organization: From mechanical to electronical control and beyond. *Current Sociology*, 47 (2): 47-75.

Šporer, Ž. (1990.), *Sociologija profesija*. Zagreb: Sociološko društvo Hrvatske.

Tilly, C. i Tilly, C. (1994.), *Capitalist Work and Labor Markets. The Handbook of Economic Sociology*. Ur. Smelser, N. J, Swedberg, R., Princeton University Press, NY, Russell Sage Foundation, NY.

Wertheimer-Baletić, A. (1999.), Predvidive demografske odrednice kretanja radne snage u Hrvatskoj. *Ekonomija*, 5 (4): 551-560.

Disappearance of Work? The Scope and Forms of Employment at the Dawn of the Information Age

Teo MATKOVIĆ
Faculty of Law, Zagreb

Work is a social construct – one that performs a socially identified and normalized function in the (re)production of the social whole. Despite the fear of the disappearance of work due to informatization, on the global level the number of jobs is growing. However, in the break with the recent industrial past, there has been a (re)emergence of contingent forms of employment on the labour market. Central to them is the doctrine of flexibility – which impacts on time, place, stability and the social contract under which work takes place. Within the new division of labour, in economies where creativity, information processing and in-person services are considered the main source of growth, work based on the analysis of symbols and emotional labour is ever gaining in importance. Comparative analysis of the scope and forms of employment, mostly based on Labour Force Survey data, led to the following conclusions. In the first world countries there is a general increase in the employment level, accompanied by a moderate rise in non-standard forms of employment. In the transition countries, the chain of crises and shrinking of labour markets led to an increase of non-standard forms of employment, accompanied by a decrease in total employment. Croatia followed a similar pattern. After a long period of politically sponsored growth, since 1990 there has been a steady decline in the numbers of employed and activity rates, as well as an increase in unemployment rate. During that period, work in non-formal economy, self-employment and temporary and fixed-time contracts have become more common. Such developments may lead to the disappearance of human rights through the trans-

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 13 (2004),
BR. 1-2 (69-70),
STR. 241-265

MATKOVIĆ, T.:
NESTAJANJE RADA...

formation of work, exclusion of large parts of the population, and separation of the economy from society. But new production forces also provide possibility for the improvement of the world of work, and for the implementation of the multi-activity concept.

Verschwindet die Arbeit? Umfang und Formen beruflicher Tätigkeit am Beginn des Informationszeitalters

Teo MATKOVIĆ
Juristische Fakultät, Zagreb

Arbeit ist eine soziale Konstruktion – eine Aktivität mit sozial festgelegter und normierter Funktion, die der Erhaltung der gesellschaftlichen Gesamtheit dient. Trotz der Befürchtung, dass es infolge der Informatisierung zu einem Rückgang der Arbeitsplätze kommen könnte, ist deren Zahl in schnellem Wachstum begriffen. Jedoch ist der Trend des Industriezeitalters ins Stocken geraten, und stattdessen vermehren sich auf dem Arbeitsmarkt erneut kontingente Arbeitsformen. Deren gemeinsames Merkmal ist jeweils eine zugrunde liegende Doktrin der Flexibilität – einer flexiblen Einstellung und Regelung bezüglich Arbeitsplatz, Arbeitszeit und Beschäftigungsverhältnis (feste Anstellung oder vertragliche Verpflichtung). In der neuen gesellschaftlichen Arbeitsteilung innerhalb von Wirtschaftssystemen, in denen Kreativität, der Umgang mit Daten und persönliche Dienstleistungen als wichtigste Wachstumsquelle gelten, gewinnen Arbeitsformen, die auf der Symbolanalyse und auf emotionalem Arbeitsengagement beruhen, zunehmend an Bedeutung. Im Rahmen dieser Untersuchung wurde eine komparative Analyse zu Umfang und Formen beruflicher Tätigkeit durchgeführt, die sich größtenteils auf einer Umfrage über die Lage der Arbeitskräfte (*Anketa o radnoj snazi*) basiert. In den Ländern der Ersten Welt sind die Arbeitnehmerzahlen im Wachstum begriffen, ebenso, in mäßigem Umfang, der Anteil nicht standardmäßiger Formen beruflicher Tätigkeit. Auch in den Transitionsländern, die von einer Vielzahl von Krisen sowie von einer Schrumpfung des Arbeitsmarktes betroffen sind, nimmt der Anteil nicht standardmäßiger Beschäftigungsverhältnisse zu, während andererseits jedoch die Zahl der Berufstätigen zurückgeht. Ähnlich ist es in Kroatien. Nach einer langen Zeitspanne politisch kreditierten Wachstums geht ab 1990 die Zahl der Berufstätigen zurück und die Arbeitslosenquote wächst. In dieser Zeit kommt es immer häufiger zu nicht standardmäßigen Beschäftigungsverhältnissen. Eine solche Transformation der Arbeit kann zur Tilgung der Menschenrechte, zum Ausschluss weiter Bevölkerungsteile [aus dem Arbeitsleben] sowie zur Abspaltung des Wirtschaftsbereiches von der Gesellschaft führen. Andererseits ermöglichen die neuen Produktionskräfte zugleich aber auch Formen des Fortschritts innerhalb der Arbeitswelt sowie die Umsetzung des Konzeptes der Multiaktivität.

DRUŠ. ISTRAŽ. ZAGREB
GOD. 13 (2004),
BR. 1-2 (69-70),
STR. 241-265

MATKOVIĆ, T.:
NESTAJANJE RADA...