

FLEKSIBILIZACIJA RADA I NOVI OBLICI SOLIDARNOSTI U DRUŠTVU

Josip GRBAC, Rijeka

Sažetak

U prvom dijelu članka iznose se temeljne postavke problematike što je fleksibilizacija rada, koje sve oblike ona može i mora poprimiti, koje su prednosti i negativnosti fleksibilizacije kao takve, kako ona može utjecati na razne gospodarske i socijalne probleme. Osim toga, koristeći podatke dobivene u istraživanju, projekt fleksibilizacije pokušava se ocijeniti imajući u vidu aktualno stanje u Hrvatskoj, na gospodarskom i socijalnom planu, ali pogotovo na planu mentaliteta i općih očekivanja. Naravno da nam istraživanja mogu usmjeriti napore u smjeru stvaranja one »pozitivne fleksibilizacije« koja će imati u vidu ne samo gospodarske i socijalne nego i etičke kriterije. U drugom dijelu razmatraju se novi mogući oblici solidarnosti u hrvatskom društvu, pogotovo šanse nove solidarnosti koje se naziru iz istraživanja. Tu je riječ o onim oblicima solidarnosti koji su nerazdvojno povezani uz veću fleksibilizaciju tržišta rada. U trećem dijelu analiziraju se neki utjecaji koje fleksibilizacija i nova solidarnost mogu imati na obitelj, nezaposlenost, životni standard, ali i ulogu politike u ovom procesu.

Gljučne riječi: fleksibilizacija rada, tržište rada, nova solidarnost, dobrovoljnost, fleksibilizacija i obitelj, rad, fleksibilizacija i nezaposlenost.

A. FLEKSIBILIZACIJA RADA

Nesumnjivo je da sveopća globalizacija nameće otvorenost tržišta rada, proizvodnje i trgovine. Istodobno ona nameće nužnost globalne konkurencije, kako pojedinih poduzeća tako i ekonomije uopće. Sposobnost opstanka pojedinih poduzeća i ekonomija ovisi o njihovoj sposobnosti prilagođavanja promjenama na tržištu, ali i o brzini kojom će prihvaćati nove tehnologije proizvodnje i trgovine. Općenito je mišljenje da bi u tu svrhu tržište rada valjalo učiniti fleksibilnijim. U tom smislu, na međunarodnoj razini, postoji konsenzus oko potrebe uvođenja fleksibilizacije tržišta rada. U hrvatskim okolnostima, međutim, barem se do sada o tome nije sustavno razmišljalo, a pogotovo nisu učinjene dublje analize o tome kako fleksibilizacija može pomoći oko smanjenja nezaposlenosti, kako utječe na suzbijanje siromaštva te na koje sve načine može poticati neke nove oblike solidarnosti u društvu. Ono što

je, međutim, još važnije jest to da postoje različita poimanja poslodavaca i radnika o tome kakve modele fleksibilnosti treba uvesti na tržište rada ovisno o konkretnim okolnostima u kojima se gospodarstvo neke zemlje nalazi. U biti, pojam »fleksibilnost radne snage« može imati dvije različite interpretacije. Prva je tzv. »negativna fleksibilnost« kojoj je svrha veća raspoloživost radnika te veća prilagodljivost promjenjivim zahtjevima poslodavca. Jedini cilj takve fleksibilnosti je postizanje većeg profita i davanje poslodavcu gotovo neograničene moći raspolaganja radnim i slobodnim vremenom njegovih radnika. Fleksibilnosti definiranoj na ovaj način suprotstavlja se većina sindikata. Alternativa ovom značenju jest fleksibilnost u interesu radnika, tzv. »pozitivna fleksibilnost«. Ona omogućuje veću slobodu radnika u organizaciji radnog i privatnog života, a također je poticajna za kvalificirane i ambiciozne radnike jer na taj način imaju veće šanse za napredovanje. Na prvi pogled očito je da isključiva primjena jednog ili drugog tipa fleksibilnosti nije prihvatljiva s ekonomskog, ali ni s etičkog stajališta.

Jedno od glavnih pitanja koje se postavlja jest kako povezati fleksibilnost, s jedne strane, i sigurnost radnog mjesta, s druge strane. To je zasigurno i jedan od glavnih problema kada govorimo o mogućnosti fleksibilizacije tržišta rada u Hrvatskoj. Naime, fleksibilnost radne snage s ciljem povećanja konkurentnosti povlači za sobom rješavanje niza ostalih pitanja, koja čine pretpostavku jedne uravnotežene fleksibilizacije i koju u Hrvatskoj valja riješiti. To se ponajprije odnosi na pitanje reforme obrazovanja s mogućnošću sustavnog doškoloavanja ili tzv. cjeloživotnog učenja, na pitanje porezne politike, mirovinske reforme, kvalitetnijeg menadžmenta.¹

I. Oblici fleksibilnosti na tržištu rada

Kada govorimo o fleksibilizaciji rada moramo razlučiti što se pod tim pojmom podrazumijeva. Postoje četiri glavne vrste fleksibilnosti: fleksibilnost vremena, fleksibilno zaposlenje, fleksibilnost plaća i fleksibilnost organizacije rada. U svim tim podvrstama postoji bitna razlika ovisno o tome gledamo li na fleksibilizaciju sa stajališta poslodavca ili radnika.

1. Tako u fleksibilnosti vremena može biti riječ o tome da radnik bude u većoj mjeri dostupan i raspoloživ ovisno o prohtjevima poslodavca. To može značiti da poslodavac u svakom trenutku radno vrijeme može proširiti na večernji ili noćni rad ili rad vikendom, ali i da radnika plaća samo po sustavu »nultog rad-

¹ U teoretskom razmišljanju o fleksibilizaciji obilno koristimo tekst: J. LOWTHER i M. NALETILIĆ, »Fleksibilnost radne snage: istraživanje o međunarodnim iskustvima i njihova primjenanaHrvatsku«, u: www.socijalno-partnerstvo.hr/ured/sudije/martina&joe-fleksibilnostradne_snage.pdf

nog vremena«, tj. ako je pozvan na posao. Takvo poimanje fleksibilnosti vremena svakako može biti od koristi poslodavcu, no problematično je na duge staze i s gospodarskog stajališta jer ne potiče lojalnost radnika prema poslodavcu i njegovu želju za postizanjem više kvalifikacije, što konačno dovodi do odviše velike fluktuacije radne snage i manje produktivnosti. No fleksibilnost vremena može značiti i mogućnost da radnik vlada svojim vremenom, tj. da optimalno poveže vrijeme provedeno na poslu, u raznodni i u obiteljskom okruženju. Tako radni dan poprima svojevrstu osobnu dimenziju. Takva fleksibilnost svakako je pogodna za uključivanje majki na tržište rada i ostavlja više vremena za dodatna obrazovanja. U svijetu već postoje pokušaji uvođenja tzv. »godišnjeg« radnog vremena, gdje se vrijeme provedeno na poslu mjeri na temelju cijele godine te omogućuje da se radno vrijeme razlikuje iz tjedna u tjedan. U skladu primjerenim zakonodavstvom koje prati ovaj način rada, prekovremeni rad se plaća samo kada ukupan broj sati provedenih na poslu tijekom cijele godine prijeđe određenu granicu. Radna zakonodavstva Australije, Novog Zelanda, Francuske i Italije idu u tom smjeru. U Hrvatskoj je ovakav oblik fleksibilnosti tek neznatno prisutan.

2. Fleksibilno zaposlenje je svaki oblik zaposlenja koje nije zaposlenje s punim radnim vremenom na neodređeni rok. Ono može biti korisno za radnike jer bi tada mogli imati više od jednog posla istodobno te slobodno organizirati svoj privatni život. Takvo zaposlenje na tržištu rada daje pokretljivu radnu snagu. Ono može imati različite oblike: rad s nepunim radnim vremenom manjim od nacionalnog standardnog radnog tjedna; privremeni rad na određeno vrijeme ili za određeni posao, uključujući rad dogovoren putem agencija za privremeno zapošljavanje; povremeni rad kao neredovito i isprekidano zaposlenje; rad u sklopu ugovora o osposobljavanju koji može biti kombinacija osposobljavanja i rada; sezonski rad kao isprekidani rad u određeno vrijeme godine. Na hrvatskom tržištu rada poznati su svi ovi oblici fleksibilnosti, no oni nisu nastali kao plod sustavnog promišljanja o fleksibilizaciji i njezinim prednostima, nego uglavnom pod pritiskom nezaposlenosti i politike zapošljavanja velikih trgovačkih lanaca. Stoga im nedostaje jasna zakonska regulativa.

3. Riječ je o pitanju treba li i na koji način fleksibilizirati plaće tako da one variraju u odnosu na promjene u produktivnosti, ali i u odnosu na pritiske koji dolaze iz konkurencije na tržištu rada. I tu se podrazumijevaju različite metode na koji način primijeniti fleksibilnost: riječ je prije svega o tome na kojoj se razini dogovaraju plaće, zatim je u pitanju sustav minimalnih plaća, na koji će se način plaće povezati s radnom uspješću i tako varirati, kakvi sve oblici alternativnih naknada za rad mogu biti prihvaćeni. Naravno da će decentralizirano pregovaranje o plaćama, koje se odvija na razini poduzeća, biti otvorenije za neku fleksibilizaciju plaća od onoga centraliziranog. Propisane minimalne plaće često su zapreka daljnjem zapošljavanju. Nadalje, pitanje je kako u visinu plaće uvesti kriterije kvalitete i

smanjenja troškova, je li uputno dati prednost nagrađivanju radne skupine umjesto pojedinca. Konačno, kako u sustav plaće uvesti mogućnost otkupa dionica po povoljnim cijenama, te razne druge oblike nagrađivanja.

Naravno da takva vrsta fleksibilizacije ovisi ponajprije o snazi nekog gospodarstva te o kvaliteti zakonske regulative koja ga prati. Iluzorno je očekivati decentraliziranje pregovora o plaći dokle god ne postoje jake organizacije radnika unutar pojedinog poduzeća te dokle god postoji ovako visoka stopa nezaposlenosti. Usporedba s Francuskom govori da je povećanje razlika u plaćama kako bi se na taj način bolje stimulirali pojedinci u Francuskoj puno prihvatljivija od ljudi (39%) nego u Hrvatskoj (25%).²

4. U odnosu na tradicionalnu organizaciju rada koja je bila statična, gdje je radnik na radnom mjestu prepuštao odlučivanje drugima, postavlja se pitanje je li na toj razini moguća fleksibilnost koja bi više odgovarala tehnološkim promjenama, potražnji kupaca koja je sve istančanija, te bi omogućivala bolje obrazovanje radne snage. Riječ je o pitanjima kao što su ukidanje stupnjevanja/klasifikacije radnih mjesta, osposobljavanje radnika za obavljanje više različitih poslova te pitanje promaknuća radnika. Pokušaji uvođenja takve fleksibilnosti nisu jednostavni, pogotovo u zemljama s nedovoljno razvijenom proizvodnjom, jer uvelike ovisе o uključenosti radnika u sam proces, njihovoj spremnosti da preuzmu na sebe odgovornosti koje su nekada imali menadžeri. To je proces koji zahtijeva promjene u mentalitetu i navikama. Pogotovo bi u Hrvatskoj takva fleksibilizacija mogla doživjeti otpor s obzirom na to da podsjeća na tzv. »radnička samoupravljanja« koja nisu imala sretan ishod. Osim toga, u takvoj fleksibilnosti sindikati bivaju donekle marginalizirani, što bi mogao biti ozbiljan problem, pogotovo u zemljama u kojima radna snaga još uvijek nije dovoljno organizirana. Radnička vijeća koja bi u tom sustavu zamijenila sindikate, svakako se ne osnivaju u kratkom roku.

II. Šanse fleksibilizacije tržišta rada u Hrvatskoj

Imajući u vidu takvo stanje stvari u Hrvatskoj, prioritetni je zadatak ponajprije uvidjeti postoji li na razini svijesti i volje hrvatskih građana dovoljan kapital koji bi omogućio barem neznatne pomake u smislu veće fleksibilizacije na tržištu rada. U ovom radu najviše se koristimo empirijskim istraživanjem koje je provedeno unutar projekta 'Praćenje siromaštva u Hrvatskoj' kojega je vodio Hrvatski Caritas i Centar za promicanje socijalnog nauka Crkve.³ Terensko istraživanje na

² Usp. S. ZRINŠČAK – S. BALOBAN – G. ČRPIĆ, »Dostojanstvo čovjeka i rad«, u: *Bogoslovska smotra* LXX (2000.), br. 2, str. 466.

³ Projekt *Praćenje siromaštva u Hrvatskoj* (voditelj Stjepan Baloban), započeo je u rujnu 2002. godine.

uzorku od 1200 ljudi (od 18. ožujka do 1. travnja 2004. godine) i tablični izvještaj anketnog istraživanja proveo je »Target d.o.o.« za istraživanje tržišta. U daljnjem tekstu uzimaju se podaci iz ovoga istraživanja. Fleksibilizacija u biti teži za povećanjem djelatnosti i kvalitete rada. Koliko je to pitanje, međutim, u Hrvatskoj još uvijek u povojima, pokazuje podatak iz spomenutog istraživanja koji kaže da su građani uglavnom podijeljeni oko pitanja je li u smislu kvalitetnijeg rada bolja veća kontrola i nadzor radnika ili veća sloboda i samostalnost radnika.

Tablica 1. *Možete li procijeniti što bi u Hrvatskoj povećalo djelatnost i kvalitetu rada?*

	%
veća kontrola i nadzor radnika	27,8
i jedno i drugo	36,5
veća sloboda i samostalnost radnika	36,5

Osjeća se ipak neznatno naginjanje prema slobodi i samostalnosti radnika, što upućuje na pozitivan predznak u vidu buduće fleksibilizacije rada. Očito je, međutim, da je ona još nepoznat teren, kako poslodavcima tako i radnicima, pa izaziva određene sumnje. Ono što je poznato ljudima, a to je rad pod strogom kontrolom i nadzorom, još uvijek visoko kotira na ljestvici prioriteta. Onaj srednji pokazatelj od 33,3% upućuje na jednostavnu činjenicu da fleksibilizacija ne može postići pozitivne rezultate ako u sebi ne sadržava mehanizme kontrole i nadzora. Nije jasno, međutim, je li ispitanici pod slobodom i samostalnošću podrazumijevaju fleksibilizaciju ili neki od vidova »radničkog samoupravljanja« koji još uvijek lebdi nad tržištem rada u Hrvatskoj.

Ono što zvuči iznimno negativno veliko je nepovjerenje hrvatskih građana u sama »pravila igre« na tržištu rada.

Tablica 2. *Što mislite, što je danas u Hrvatskoj važno za dobivanje dobro plaćenog posla?*

	ne, uopće ne	ne, uglavnom ne	i da i ne	da, donekle	da, u potpunosti	ne znam
visoko obrazovanje	3,5	4,1	19,2	37,6	33,4	1,8
odgovarajuće radno iskustvo	2,1	4,4	18,4	38,6	34,5	1,6
davanje mita	2,8	5,5	19,4	26,6	37,7	7,5
biti iz bogate obitelji	2,8	5,9	18,0	29,8	35,1	7,9
imati dobre veze	0,4	1,2	8,6	22,6	61,8	5,2

	ne, uopće ne	ne, uglavnom ne	i da i ne	da, donekle	da, u potpunosti	ne znam
imati sreće	2,5	5,2	20,3	33,5	32,4	5,7
biti u nekoj političkoj stranci	3,7	8,1	21,9	31,0	26,6	8,3
poštenje i marljivost	10,5	18,8	24,8	22,0	20,4	3,2

Visoko obrazovanje, radno iskustvo i marljivost, koji bi trebali biti ključni kriteriji na tržištu rada, očito ne igraju presudnu ulogu. Drugim riječima, tržište rada u Hrvatskoj zahtijeva hitnu reformu pravne regulative na tom tržištu ili barem djelotvornu primjenu već postojeće regulative. Sve kategorije za koje ispitanici misle da su presudne za dobivanje dobro plaćenog posla nužno usporavaju proces fleksibilizacije tržišta rada. Naime, onaj tko ne može dati mito, nije iz bogate obitelji ili nema dobre veze, u okruženju gdje sve to igra presudnu ulogu, i te kako će biti skeptičan u odnosu na svako mijenjanje posla, prekvalifikaciju, dodatno osposobljavanje ili doškolovanje. Svaki daljnji natječaj za dobivanje posla postaje preveliki rizik gdje presudnu ulogu ne igraju znanje, sposobnost ili profesionalnost. Fleksibilizacija je moguća samo ako je proces zapošljavanja transparentan i poštuje objektivne kriterije stručnosti i sposobnosti. Inače, velika većina ljudi radije ostaje u poslu kojega ima, bez obzira na to je li ga taj posao zadovoljava i bez obzira na mogućnost da fleksibilizacijom eventualno poboljša svoj radni status. Rizik napuštanja radnog mjesta i prekvalifikacije mora biti proporcionalan, inače tržište rada ostaje statično.

III. Doškolovanje u Hrvatskoj

Za pitanje fleksibilizacije važan je podatak da 86,0% ispitanika u posljednjih godinu dana nije pohađao nikakvu školu ili program obrazovanja ili osposobljavanja. To je učinilo samo 13,7% ispitanika. Fleksibilizacija pretpostavlja takva obrazovanja koja omogućuju osposobljenost za nekoliko vrsta poslova. Očito je da tržište rada u Hrvatskoj još uvijek ostaje tradicionalno, tj. usmjereno na zadržavanje radnika u jednom obliku posla gotovo kroz cijeli životni vijek. Tome uvelike pridonosi aktualni školski i obrazovni sustav u kojem su programi doškolovanja i dodatnog osposobljavanja nedovoljno razrađeni. Naravno da je takvo stanje i odraz mentaliteta, jer je na pitanje: jeste li spremni na prekvalifikaciju, doškolovanje, pohađanje tečaja, seminara, da biste napredovali u poslu, dobili veću plaću, zaposlili se? još uvijek veliki postotak onih koji takvo doškolovanje ne bi prihvatili (46,9%). Ohrabruje, međutim, podatak da bi 40,9% ispitanika pri-

hvatilo takvo doškovanje i prekvalifikaciju. To pokazuje da u Hrvatskoj postoji potencijal koji bi omogućio provedbu veće fleksibilizacije na tržištu rada. Taj potencijal, međutim, do danas nije dovoljno iskorišten. Takvo kašnjenje u ostvarenju barem nekih minimalnih oblika fleksibilizacije tržišta rada determinantno utječe na stanje duha ljudi. Očito je većina uvjeren da je ostanak u jednom poslu i na jednom istom radnom mjestu kroz dugi niz godina gotovo njihova sudbina. To je razvidno iz sljedećeg podatka:

Tablica 3. *Možete li sami procijeniti kakve su Vam šanse da poboljšate svoju financijsku situaciju, odnosno dobijete bolje plaćeni posao (ili da se zaposlite)? Ili da vam se mirovina poveća, da nađete neki dodatni prihod izvora »sa strane«?*

	%
izrazito niske	31,1
niske	35,5
visoke	10,0
izrazito visoke	3,5
ne znam	19,6

Takvo stanje duha otežava fleksibilizaciju tržišta rada. 66,6% ispitanika ne osjeća potreban pozitivan naboj koji bi omogućavao kreativniji pristup rješavanju vlastitoga materijalnog statusa.

S druge strane, istraživanje »Aufbruch« pokazuje da se gotovo 60% ispitanika ne slaže s tvrdnjom kako u životu ne mogu promijeniti ništa ili, drugim riječima, misle da mogu učiniti kvalitetni iskorak u svom životu na sveopćem planu. Bilo bi, dakle, površno ustvrditi kako u hrvatskom društvu vlada sveopći pesimizam i nepokretljivost.⁴

Također je važan podatak da je gotovo 40% ispitanika spremno ući u rizik radi veće dobiti, a njih oko 85% osobito se raduje kad mogu naučiti nešto novo.⁵

Na razini duha postoji, dakle, potencijal i za fleksibilizaciju i za nužno doškovanje.

To znači da pitanje fleksibilizacije nije »referendumsko« pitanje koje u kratkom roku rješava nedoumice, nego postaje dugoročna vizija čija je pretpostavka stvaranje pozitivnog ozračja kod zaposlenih ljudi, pogotovo kod mlađih generacija. Pitanje školovanja i obrazovanja ima ovdje ključnu ulogu.

⁴ Usp. P. ARAČIĆ – G. ČRPIĆ – K. NIKODEM, Pregled postotaka dobivenih istraživanjem »Aufbruch«, u: *Vjesnik Đakovačke i Srijemske biskupije* 12 (2000.), str. 777.

⁵ Usp. *isto*, str. 781.

IV. Nostalgija za prošlim

Nije nevažan podatak da se upravo na ekonomskom i socijalnom području, tj. u onim sektorima gdje bi fleksibilizacija mogla i trebala postići najveće pozitivne učinke, osjeća najveća nostalgija ispitanika u odnosu na komunistički sustav prije 1990. godine.

Tablica 4. *Danas se u Hrvatskoj nerijetko može čuti mišljenje da je prije 1990. godine bilo bolje. Što vi mislite, je li prije 1990. godine u navedenim područjima života bilo bolje ili je bilo gore?*

	puno gore	gore	isto kao i danas	bolje	puno bolje	ne znam
ekonomsko	1,5	12,0	12,4	43,6	22,5	7,7
socijalno	1,9	9,8	15,4	42,1	22,9	7,7
sigurnosno	2,9	14,5	15,8	36,0	22,6	7,9
zdravstveno	1,6	11,1	18,1	38,3	22,2	8,3
nacionalno	17,5	24,4	12,7	21,4	13,9	9,6
religijsko	19,6	28,1	17,2	14,1	8,9	11,7
kulturno	4,9	14,9	27,7	27,2	12,8	11,9
sportsko	1,6	12,0	26,2	28,4	15,7	15,3
zabavno	2,2	11,8	22,0	32,9	18,6	11,9
potrošačko	2,3	15,4	14,6	30,9	25,5	10,8

Više od 60% ispitanika uvjeren je da je na ovim područjima život tada bio bolji ili puno bolji nego danas. S obzirom na to da se tada nije niti govorilo o nekakvoj fleksibilizaciji te je tržište rada bilo u potpunosti statično, jasno je da sramežljivi pokušaji fleksibilizacije nisu postigli pozitivne rezultate, kako na razini mentaliteta tako ni na razini gospodarskog standarda. Drugim riječima, djelomično je ostvarena ona »negativna« fleksibilizacija koja ide na ruku poslodavcu, a zaboravljena je fleksibilizacija koja bi zaposlenima omogućila bolji standard, fleksibilnije radno vrijeme, kvalitetnije slobodno vrijeme itd. Naravno da se na taj način pitanje fleksibilizacije razbija o zid nepovjerenja i izaziva gotovo spontano negativne reakcije kod ljudi. U Hrvatskoj je jedino takva negativna fleksibilizacija provedena u nekim velikim trgovačkim lancima, gdje nisu postignuti pozitivni rezultati. Otuda nezadovoljstvo sadašnjim stanjem. Za očekivati je da će to negativno utjecati na pokušaje fleksibilizacije tržišta rada u Hrvatskoj i otežati zadaću koju u tom smislu moraju preuzeti sindikati i radnički pregovarači.

S druge pak strane, valja iskoristiti osjetljivost hrvatskih građana upravo za socijalne teme, tj. za onaj sektor koji bi trebao najviše profitirati od fleksibilizacije tržišta rada, među kojima je i solidarnost. Naime, od svih područja upravo socijalne teme izazivaju najveće zanimanje ispitanika (42,9%), čak i više nego športske teme ili teme vezane uz unutarnju politiku.

Tablica. 5. O kojima od navedenih područja redovito pratite vijesti i/ili različite događaje?

	ne	ponekad da, ponekad ne	da	ne znam
kultura	28,7	41,2	28,7	1,0
sport	30,1	28,4	40,5	0,6
unutarnja politika	20,0	36,0	42,8	0,6
vanjska politika	24,6	37,8	36,0	1,1
socijalne teme	18,7	36,7	42,9	1,1
religija, vjerske teme	35,5	33,9	29,5	0,7
zaštita okoliša	32,6	34,9	29,9	1,9
lokalna politika	30,3	35,1	31,8	2,1
novija hrvatska povijest	34,6	37,5	24,6	2,1
međunarodni odnosi	27,8	39,2	30,0	2,2
Europska unija	28,9	39,5	27,6	3,4
igre na sreću	28,4	29,5	40,5	1,0

V. Pozitivnosti fleksibilizacije na tržištu rada

Prije svega, općenito se misli da bi veća fleksibilizacija na tržištu rada mogla determinantno utjecati na smanjenje nezaposlenosti u mnogim državama svijeta. Razlog takvom poimanju je, primjerice, usporedba s SAD-om gdje je, vjerojatno i zbog veće fleksibilizacije, strukturalna nezaposlenost općenito manja nego u Europi. Naravno da na to utječu i drugi razlozi, kao što je veća decentralizacija pregovaranja u SAD-u i manja intervencija države na tržištu rada (u SAD-u sindikalni kolektivni ugovori pokrivaju samo 18% ugovora o plaćama, za razliku od 92% u Njemačkoj). Isto je tako, međutim, očito da spuštanje kolektivnog pregovaranja na razinu poduzeća može postaviti u pitanje mnoga radnička prava (primjerice kod otpuštanja radnika), koja su uglavnom zaštićena kada se prego-

vori obavljaju na višoj razini i kada je u njih uključen sindikat. Stoga se pitanje fleksibilizacije i načina pregovaranja uvelike razlikuje ovisno o tome je li riječ o zemlji u kojoj su radnička prava zajamčena jasnom zakonskom regulativom ili o zemlji gdje ona još uvijek moraju biti donekle izborena na općoj razini. S obzirom na to da je u Hrvatskoj pitanje radničkih prava još uvijek nejasno, imajući u vidu da se nalazimo na samim počecima onoga što se naziva slobodno tržište ili, drugim riječima, u raljama još uvijek donekle divljeg kapitalizma, upitno je bi li veća decentralizacija pregovaranja proizvela još veće zakidanje stečenih radničkih prava. Doživjeli smo, između ostaloga, kod rasprava oko nedjelje kao neradnog dana da su prevagnuli interesi poslodavaca, na štetu radnika. Tu je pitanje socijalnog statusa, zapošljavanja i općenito ekonomskog standarda diktiralo kako će se stanje regulirati, a ne pitanje radničkih prava.

Izgledno je, zatim, da bi veća fleksibilizacija na tržištu rada mogla pojedina poduzeća učiniti konkurentnijima u globalnoj ekonomiji. Veća mogućnost prilagođavanja radne snage, osposobljavanje radnika da istodobno mogu obavljati više zadataka svakako bi pogodovala prihvaćanju novih tehnologija. I fleksibilno radno vrijeme omogućuje izmjenu i pronalazak nove i prilagodljive radne snage. Naravno da je ovdje uglavnom riječ o nagađanjima koja još uvijek nisu znanstveno dokazana. Tako, primjerice, nije jasno postoji li takva uzročna veza između veće fleksibilizacije i manje nezaposlenosti. Iz nekih dosadašnjih studija proizlazi da postoji mala ili gotovo nikakva povezanost između zakonodavstva o zaštiti zaposlenja i općih stopa nezaposlenosti. No općenito se čini da zaposlenost raste kada zakonska regulativa nije odviše kruta, nego kada omogućuje veću fleksibilnost.

U prilog većoj fleksibilizaciji govore ne samo ovi usko gospodarski interesi, koji su jedan od bitnih zahtjeva koje Hrvatska mora ispuniti u približavanju Europskoj uniji, nego i promijenjeni mentalitet modernog radnika u razvijenijim zemljama svijeta i Europe. Naime, sve veći broj ljudi nastoji na primjereniji način spojiti svoje radne obveze s obvezama privatnog života, s ostalim interesima, hobijima. Moderni radnik nastoji kvalitetnije raspolagati i svojim slobodnim vremenom, imati više vremena za edukaciju i osobne interese. Sve mu to fleksibilizacija može omogućiti. Ključni problem ostaje pitanje kako povezati veću fleksibilizaciju sa sigurnošću radnog mjesta.

VI. Pozitivna fleksibilizacija u Hrvatskoj?

Fleksibilizacija, shvaćena u pozitivnom smislu riječi, mora na ujednačeni način biti profitabilna i poslodavcu i zaposlenom. Što se zaposlenika tiče, nije riječ samo o mogućnosti postizanja veće plaće ili materijalne dobiti. Ona mu mora omogućiti bolje i kvalitetnije korištenje slobodnog vremena. Iznimno fiksno slobodno vrijeme teško je kvalitetno osmisliti. Podaci istraživanja govore da hrvatski

zaposlenik svoje slobodno vrijeme koristi najviše u krugu obitelji ili prijatelja, tj. na »statičan« način. U svakom slučaju koristi ga u okruženju koje je vrlo usko i nema velikoga društvenog značaja.

Tablica 6. *Koliko često obavljate dolje navedene djelatnosti?*

	nikada	nekoliko puta godišnje	nekoliko puta mjesečno	svaki tjedan	svaki dan	ne znam
provodite vrijeme s rodbinom	1,5	15,5	29,9	30,4	21,1	1,6
provodite vrijeme s prijateljima	4,2	6,7	26,0	35,6	25,4	1,9
provodite vrijeme s kolegama s posla izvan radnog vremena	37,1	16,4	20,0	12,3	5,8	7,6
provodite vrijeme s ljudima u svojoj crkvi, džamiji, sinagogi	33,2	29,3	13,7	16,9	1,3	5,6
provodite vrijeme s ljudima u klubovima i dobrovoljnim organizacijama (sport, kultura, lokalne zajednice ...)	52,4	15,4	12,7	10,9	1,9	6,6

Upravo sektori koji bi trebali profitirati u fleksibilizaciji, a koji potiču strukturalnu solidarnost, najmanje su prisutni u slobodnom vremenu hrvatskih ljudi. Sadašnji statičan oblik radnog i slobodnog vremena negativno utječe na sektore gdje se rađa »solidarnost s nepoznatima« koja je, između ostaloga, najviši stupanj solidarnosti i u kršćanskom smislu riječi. Ovo je samo dokaz kako je pitanje fleksibilizacije neodvojivo od pitanja razvoja novih oblika solidarnosti u hrvatskom društvu.

Ostaje, međutim, otvoreno pitanje kakav je *status quaestionis* fleksibilizacije tržišta rada u Hrvatskoj. Drugim riječima, nakon analize podataka istraživanja valja prosuditi kako, sa stručnog stajališta, valja vrjednovati šanse veće fleksibilizacije tržišta rada u Hrvatskoj.

Na Izvanrednom kongresu Saveza samostalnih sindikata Hrvatske, održanom 15. travnja 2004. godine, na jednoj od tematskih radionica koja se bavila temom: fleksibilnost – sigurnost i socijalni dijalog, prihvaćeni su neki prijedlozi smjernica u pitanju fleksibilizacije rada. Najvažnije su sljedeće smjernice:

1. S obzirom na to da fleksibilizacija ide usporedno s globalizacijom i nameće se kao proces koji je nemoguće izbjeći, nužno je da fleksibilizacija ne naruši

povijesno ostvarene vrijednosti i standarde u svijetu rada i sigurnosti. Ona nije deregulacija, nego redefiniranje radnih odnosa.

2. Fleksibilnost se ne može uspostavljati samo na strani poslodavca u cilju postizanja veće konkurentnosti – mora se povećati i konkurentnost radne snage. Zato se traži reforma obrazovanja kako naše školstvo ne bi proizvodilo kvalificirane za burzu, kao i ostvarenje programa cjeloživotnog obrazovanja.
3. Posebno se traži poticanje mjera za zapošljavanje stalnih sezonskih radnika, jer će se takvim oblikom fleksibilnog zapošljavanja podići kvaliteta usluga, posebno kada je o turizmu riječ. Obrazovanje tih radnika za dodatna zanimanja može im osigurati potrebnu sigurnost u zaposlenju.
4. Radno vrijeme ne može biti samo u funkciji prilagođavanja poslodavaca promjenama na tržištu rada, niti isključivo pravo poslodavaca, nego i u funkciji zadovoljenja obiteljskih i drugih potreba radnika.⁶

Problemu se, dakle, i na razini sindikata pristupa uglavnom načelno.

U Hrvatskoj još ne postoji istinska fleksibilizacija rada, drugim riječima, ako i postoji neka fleksibilizacija na tržištu rada, onda je to ponajprije ona »negativna«.⁷

Čini se da je to jedan od zaključaka do kojega dolaze gotovo svi proučavatelji ove teme. »Činjenica je da tržište rada ne funkcionira. Još uvijek je evidentna nejednakost u zapošljavanju između žena i muškaraca ... Slobodno kretanje zaposlenika na prostoru Republike Hrvatske je zanemarivo, ako se izuzme stanovita sezonska migracija. Poslodavci se održavaju na tržištu, pored ostalog, zahvaljujući većem broju radnih sati zaposlenika, fleksibilnom radnom vremenu, manjem broju neradnih dana i blagdana ... Nestašicu radne snage određenih kvalifikacija može se nadomjestiti zapošljavanjem starijih radnika (pa i umirovljenika), žena bez većih obiteljskih obveza, stranaca, ali i povremenim radnim angažiranjem onih koji ne bi zasnivali radni odnos. Članovi uprava dioničkih društava, a ne samo članovi njihovih nadzornih odbora, mogu biti izvan radnog odnosa. Zašto takva rješenja ne bi bila moguća i za druge koji obavljaju određene poslove bez radnopravnog statusa? Menadžerske vještine rukovođenja teško se 'uče u školama', ali u praksi (u proizvodnji i uslugama) otvaraju prostore za uvođenje novih tehnologija, novih proizvoda i usluga. Proizvodnost i konkurentnost zahtijevaju fleksibilne oblike i sadržaje rada.«⁸ Globalizacija nameće važnost stvaranja ljudskog kapitala (primjerice u obitelji), a fleksibiliza-

⁶ Usp. www.sssh.hr str. 401.

⁷ To ovisi i o dosadašnjim predlaganim mjerama za reguliranje i reformu tržišta rada, među kojima nema onih o fleksibilizaciji rada, part-time zaposlenosti, radu kod kuće, itd. Usp. V. JELČIĆ, »Radno vrijeme i njegov utjecaj na rješavanje nezaposlenosti«, u: *Zbornik pravnog fakulteta u Zagrebu* (3) 1998., br. 48, str. 281.

⁸ M. UČUR, »Radno angažiranje i zapošljavanje«, u: *Sindikalna akcija*, 192 (1. travnja 1999.), str. 4.

cija samo uvažava tu neminovnu činjenicu. Ljudski kapital postaje kvalitetniji, djelotvorniji i produktivniji ako postane fleksibilan, u svekolikom smislu riječi. Gary Becker zaključuje kako je investiranje u odgoj i obrazovanje glavni izvor ljudskog bogatstva, kako s osobnog tako i s društvenog gledišta. To potvrđuje i papa Ivan Pavao II. u enciklici *Centesimus annus*, br. 32.⁹

Postavlja se, međutim, temeljno pitanje kako ta »proizvodnja« ljudskog kapitala može biti i gospodarski vrjednovana. I ovdje se u Hrvatskoj suočavamo s činjenicom da je primjerice odgojni rad s djecom unutar vlastitoga doma nedovoljno vrjednovan. Fleksibilizacija bi pridonijela rješavanju toga pitanja barem utoliko ukoliko bi pojednostavila uključivanje majki u svijet rada nakon obavljenih odgojnih zadataka. Za sada se čini da je važnost ljudskog kapitala ostala samo tema kojom se bave i koju donekle nagrađuju različite socijalne službe, dok je tržište rada ostalo usmjereno samo na sadašnji profit. S obzirom na to da će upravo ovo tržište najviše profitirati u budućnosti ovim ljudskim kapitalom, i teret njegova financiranja trebao bi odlučnije pasti na leđa proizvodnih struktura, poduzeća itd. Naravno da je ovdje ponajprije riječ o redefiniranju onoga što zovemo »radnim vremenom«.

»Trebalo bi razmotriti mogućnost da se promijeni pojam radnog vremena, odnosno da se proširi, te da se radno vrijeme ne podrazumijeva samo 'kao kvantitativno mjerilo osobne obveze ličnog obavljanja rada od strane radnika na radnom mjestu u organizaciji (radnoj), u kojoj je zaposlen' ili 'kao period u kome se zaposleno lice nalazi na raspolaganju poslodavcu', već da se odnosi na vrijeme potrebno za izvršenje određenog proizvoda rada, odnosno izvršenje određene usluge, a da se oni mogu obavljati i kod kuće ako to dopušta priroda djelatnosti.«¹⁰

Dakle, jedan od važnijih oblika fleksibilizacije tržišta rada je pitanje može li drukčije i fleksibilnije reguliranje radnog vremena utjecati na smanjenje nezaposlenosti u Hrvatskoj. Neosporno je da u Hrvatskoj do sada nisu iskorištene mnoge mjere koje bi pripomogle rješavanju problema nezaposlenosti i putem drukčijeg reguliranja radnog vremena. Isto je tako očito da duljina radnog vremena bitno utječe na humanizaciju rada, što dokazuje i povijesna analiza koja potvrđuje da je radno vrijeme uvijek promatrano kao dinamična kategorija te da se tijekom povijesti radno vrijeme uvijek nastojalo skratiti.¹¹

Iskustva drugih zemalja ne mogu nam ovdje puno pomoći, s obzirom da živimo još uvijek u takvoj gospodarskoj krizi koja ne dopušta »eksperimentiranje« s vlastitim radnim mjestom ili radnim vremenom. Slična sporost u uvođenju fleksibilizacije u Hrvatskoj uočena je i po pitanju uvođenja kliznog radnog vremena.¹²

⁹ Usp. M. VALKOVIĆ, »Oblici rada«, u: *Glas Koncila* 29 (18. srpnja 1993.), str. 13.

¹⁰ V. JELČIĆ, *isto*, str. 283.

¹¹ Usp. *isto*, str. 263–266.

¹² *Isto*, str. 271.

Naravno da fleksibilizacija ne znači potpuno dereguliranje radnog vremena. Svojevrsna stabilnost radnog vremena, njegovo trajanje, ali i sigurnost, temeljni su preduvjeti humanizacije svijeta rada.

U Hrvatskoj se posebno postavlja pitanje sezonskih radnika, pogotovo na područjima razvijenog turizma, ali ono postaje aktualno i kod mnogih trgovačkih tvrtki. I ovdje se postavlja pitanje kako gospodarski vrjednovati takav rad. Može li on ostati samo »posljednja prilika« mnogima koji nemaju posla zbog nezaposlenosti? Kako bi i sezonski radnici postali »punopravni članovi« tržišta rada, sa svim svojim pravima kakva imaju i stalno zaposleni radnici, valja mijenjati ponajprije uredbe koje govore o njihovom nagrađivanju.

»Mislimo da bi trebalo utvrditi kolektivnim ugovorom ili drugom vrstom autonomne norme mogućnost da se sezonskim radnicima, ako rade duže od punog radnog vremena, a nije predviđena preraspodjela punog radnog vremena, na njihov zahtjev rad duži od punog radnog vremena računa u radni staž preračunavajući ga na puno radno vrijeme i da se tako upisuje u radnu knjižicu, ali ne duže od 12 mjeseci tijekom godine, umjesto utjecaja rada dužeg od punog radnog vremena na njihovu plaću i godišnji odmor.«¹³ To bi očito bila jedna od mjera koja bi učinila da fleksibilizacija radnog vremena u slučaju sezonskih radnika bude njima samima ne samo kratkoročno, nego i dugoročno korisna. No zasigurno bi dala dodatni poticaj državnim službama da kvalitetnije nadziru radno vrijeme sezonskih radnika jer će se svaki prekovremeni rad ili rad dulji od punog radnog vremena kasnije naplaćivati, u vidu mirovine, iz državnih fondova.

Ovo se naravno tiče i pitanja prekovremenog rada koje je danas u Hrvatskoj nedovoljno definirano i regulirano. Stoga su opravdani zahtjevi za mijenjanjem zakonskih odredbi:

»Smatramo da zakonske odredbe o prekovremenom radu treba izmijeniti u smislu da bude obveza poslodavca, čim se pojavi razlog za uvođenje prekovremenog rada, da o tome obavijesti nadležnu službu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje te da, tek ako mu ona odmah ne uputi odgovarajuću osobu koja potrebne poslove može obaviti na zadovoljavajući način, uvede prekovremeni rad.«¹⁴

B. NOVI OBLICI SOLIDARNOSTI

I. Osobna ili institucionalizirana solidarnost

Takvo stanje na planu fleksibilizacije tržišta rada u Hrvatskoj determinatno utječe na poimanje i razvoj solidarnosti u hrvatskom društvu.

¹³ *Isto*, str. 278.

¹⁴ *Isto*, str. 286.

Za bilo kakav govor o pospješivanju solidarnosti u hrvatskom društvu nedovoljno je inzistirati na institucionaliziranju solidarnosti. Naime, i pretjerana institucionalizacija solidarnosti može u pitanje postaviti sam pojam solidarnosti, jer ga s vremenom pretvara u socijalnu skrb koja djeluje neovisno o individualnoj ili grupnoj solidarnosti. To bi značilo da u jednom zamišljenom društvu, koje je toliko razvijeno da u njemu nema potrebitih i siromašnih, ne bi bilo mjesta solidarnosti, što bi na kraju krajeva značilo osiromašenje društva. Solidarnost uvijek barem donekle ostaje stvar spremnosti pojedinca da pomogne; ona nikada u potpunosti ne isključuje emocionalni naboj pojedinca ili skupina. Ta dimenzija može ostati prisutna samo ako, osim različitih oblika institucionalizirane solidarnosti, ostane dovoljno prostora za mogućnost individualnog solidarnog zalaganja, pogotovo u smislu dobrovoljnog rada. U tom smislu zabrinjavajuće zvuče podaci istraživanja koje su proveli Hrvatski Caritas i Centar za promicanje socijalnog nauka Crkve o socijalnoj situaciji u Hrvatskoj, koji kažu da čak 51,0% ispitanika nije spremno dobrovoljno raditi u nekoj humanitarnoj organizaciji ili udruzi građana koja se bavi socijalnim pitanjima.

Tablica 7. *Jeste li spremni dobrovoljno raditi u nekoj humanitarnoj organizaciji, Caritasu, udruzi građana i sl.?*

nisam	51,0
jesam, najmanje jednom mjesečno	21,6
nekoliko puta mjesečno	6,8
najmanje dva sata tjedno	1,9
više od dva sata tjedno	1,1
ne znam	17,2

Njih čak 94,1% ne radi ni u kakvoj humanitarnoj organizaciji.

Tablica 8. *Radite li dobrovoljno u nekoj humanitarnoj organizaciji, Caritasu, udruzi građana i sl.?*

ne	94,1
da, najmanje jednom mjesečno	2,0
nekoliko puta mjesečno	1,1
najmanje dva sata tjedno	0,4
više od dva sata tjedno	0,6
ne znam	1,7

Podsjećamo da je i u jednom prethodnom istraživanju čak 91,3% ispitanika izjavilo da nisu članovi nikakve dobrotvorne organizacije.¹⁵

S druge strane, na osobnoj razini, dakle, bez posredovanja ikakve organizacije ili udruge, stupanj solidarnosti vrlo je visok. Koliko su rodbinske ili prijateljske veze bliže i jače, stupanj solidarnosti raste. Naime, članovima vlastite rodbine spremno će pomoći 96,2% ispitanika, svojim susjedima 78,5%, prijateljima 88,8%, a potrebitima u vlastitoj ulici njih 73,1%.

Tablica 9. *Biste li vi osobno bili spremni pomoći sljedećim skupinama ljudi?*

	sigurno ne	ne	i da i ne	da	sigurno da	ne znam
članovima vaše najbliže obitelji	0,1	0,4	2,3	28,1	68,1	0,8
vašim susjedima	0,7	2,1	15,6	46,5	32,0	3,1
vašim prijateljima	0,1	0,8	7,7	44,6	44,2	2,3
starijim ljudima u vašoj ulici, mjestu	0,1	2,4	17,5	45,8	27,3	6,5
obiteljima s većim brojem djece	0,5	5,8	22,7	41,2	22,2	7,3
siromašnima u vašoj ulici, mjestu	0,5	3,6	21,3	44,3	23,1	6,8
ljudima s posebnim potrebama	0,5	1,4	14,3	47,4	29,8	6,2

Da je solidarnost na osobnoj razini, tj. razina solidarnosti čovjeka kada se suoči s konkretnom potrebom drugoga čovjeka, u Hrvatskoj na visokoj razini, pokazuju i ostala relevantna istraživanja. Ukupno visoko solidarnih i donekle solidarnih ima 83,4%.¹⁶ Ono što predstavlja problem je strukturalna solidarnost, solidarnost »ozakonjena« u institucijama socijalne države, koja funkcionira neovisno o dobroj volji pojedinca ili pojedine skupine ili humanitarne organizacije. To je ključna komponenta solidarnosti koja mora biti uključena u svijet rada i privređivanja. S druge strane, kako je osobna solidarnost vrlo živahna, a strukturalna tek u povojima, uočljivo je veliko nepovjerenje u sposobnost društva i institucija u smjeru djelotvornijeg ustrojstva strukturalne solidarnosti. U navedenom istraživanju 84,3% ispitanika misli da bi briga za starije članove obitelji trebala biti zadaća njihove djece, dok samo 6,9% tvrdi da bi to trebala učiniti država.

¹⁵ Usp. G. ČRPIĆ – I. RIMAC, »Pregled postotaka i aritmetičkih sredina (MEAN) istraživanja 'Vjera i moral u Hrvatskoj'«, u: *Bogoslovska smotra*, LXVIII (1998.), br. 4, str. 511.

¹⁶ Usp. P. ARAČIĆ – G. ČRPIĆ – K. NIKODEM, *isto*, str. 800.

Drugim riječima, takav nizak postotak povjerenja u sposobnost i djelotvornost strukturalne solidarnosti uvelike je drukčiji od onoga u nekim razvijenijim europskim državama, gdje su slična očekivanja uglavnom usmjerena na adresu društva ili države.

II. Dobrovoljni rad

Očito je da za takav nizak stupanj spremnosti na bilo kakvu strukturalnu ili institucionaliziranu solidarnost, pogotovo putem dobrovoljnog rada u dobrotvornim organizacijama, postoji više razloga. No izgleda da je najjači ekonomski razlog. Naime, čak 72,1% ispitanika misli da je teška gospodarska situacija glavni razlog zašto se ne uključuju u dobrovoljni rad.

Tablica 10. *U razvijenim zapadnim društvima dobrovoljni rad ima važnu ulogu. U Hrvatskoj je takav rad puno manje prisutan. Što mislite zašto je tome tako?*

	uopće ne	uglavnom ne	i da i ne	uglavnom da	da, u potpunosti	ne znam
općenito teška ekonomska situacija	2,0	5,1	14,0	33,9	38,2	6,4
nisu nas tako odgajali	24,9	22,2	25,8	12,9	5,7	7,8
nedostatak svijesti o tome da postoje siromašni	21,5	20,4	25,3	16,5	7,7	8,0
sramota je dobrovoljno raditi	49,9	19,1	15,2	7,5	1,3	6,1
rad za novac izvan radnog vremena jer plaća nije dostatna za normalan život	9,8	5,5	18,9	27,0	27,4	10,8
nepovjerenje u druge ljude	16,8	14,6	33,9	16,9	6,6	10,6

Taj podatak dovoljno govori o tome da je govor o solidarnosti koja neće ostati samo osobni solidarni osjećaj pojedinca, nego postati društveni i politički čimbenik usko povezan s pitanjem gospodarskih standarda. Suprotno očekivanjima, dakle, viši standard proizveo bi veću strukturalnu solidarnost, dok gospodarski problemi koče razvoj solidarnosti. To znači i da kod većine ispitanika solidarnost biva poistovjećivana s mogućnošću materijalnih izdvajanja za potrebne. Solidarnost u širem smislu riječi, gdje ona podrazumijeva i ostale oblike zalaganja, kao što su psihološka ili duhovna pomoć, nije prisutna u svijestima ljudi. Takav uzak pojam solidarnosti, vezan isključivo uz materijalne čimbenike, uz mogućnost materijalnog izdvajanja, može se objasniti negativnim balastom kojega hrvatski građani nose iz prošlosti, iz poslijeratnog komunističkog sustava, u kojem se premalo ili

gotovo nikako nije poticala osobna solidarnost u najširem smislu riječi ili solidarnost putem dobrovoljačkih udruga, nego se sva briga za drugoga prenosila na državne institucije. Tako je solidarnost bila ideološki obojena i gotovo se poistovjećivala sa socijalnom brigom koju država iskazuje najsiromašnjima. Bili su, dakle, poremećeni parametri: ono što je bila dužnost države shvaćeno je kao solidarnost. U tom kontekstu, međutim, nije bilo prostora za solidarnost prema onima koji nisu ispunjavali zadane kriterije državnih institucija, koji su bili »izvan svih parametara«, ali su bili siromašni ili općenito potrebiti pomoći. Oblici takve individualizirane solidarnosti uglavnom su postojali samo u nekim crkvenim institucijama, ali nisu imali veliki odjek u javnosti. Razumljivo je stoga da je govor o solidarnosti u hrvatskom društvu, u najširem smislu toga pojma, još u povojima.

Osim toga, kod većine ispitanika ne postoji načelno protivljenje volonterskom radu, njih 69,0% ne misli da je sramota dobrovoljno raditi, iako većina to osobno ne čini.

Činjenica da povjerenje građana u dobrovoljne udruge nije na visokoj razini, zacijelo usporava svaki pokušaj većega strukturalnog solidariziranja.

Tablica 11. *Molimo Vas da iskažete koliko povjerenja imate u sljedeće institucije i pokrete:*

	nikakvo	ne baš veliko	ne znam	veliko	vrlo veliko
Sabor	25,8	43,2	14,4	16,2	0,4
Vlada	22,1	45,7	12,8	18,0	1,3
Crkva	8,0	18,1	24,3	40,3	9,3
vojska	9,2	20,1	30,8	36,2	3,6
policija	12,9	28,9	22,1	33,5	2,4
odgojno-obrazovni sustav	7,0	25,8	26,0	37,6	3,0
zdravstveni sustav	13,7	31,8	24,7	27,8	1,8
pravosudni sustav	30,9	33,2	18,3	16,2	1,0
sustav socijalnog osiguranja	12,1	34,7	30,6	21,8	0,6
Hrvatski Caritas	3,7	13,6	32,1	45,9	4,7
ekološki pokreti	4,9	18,7	41,0	31,9	3,4
pokret za prava žena	5,8	18,8	45,2	24,6	5,4
dobrovoljne udruge	4,4	18,1	40,4	33,0	3,9
mediji	10,1	33,6	30,3	23,4	2,5
Europska unija	19,8	22,6	36,4	18,9	2,1

No isto je tako jasno da razvoj tržišta rada, eventualno putem veće fleksibilizacije rada koja bi omogućila veći socijalni standard hrvatskih ljudi, jest *conditio sine qua non* svakog govora o strukturalnoj, dakle, sustavnoj, a ne samo individualnoj, solidarnosti. Kako se, međutim, ne bi dogodio ponovni pad u razne oblike »državne solidarnosti«, gdje se kao solidarnost definira ono što je dužnost države, razvoj institucionalizirane i individualne solidarnosti mora ići usporednim korakom.

Kada s moralno-etičkog stajališta gledamo na cjelokupnu stvar, onda te podatke moramo imati u vidu. Moralna odgovornost hrvatskog građanina, kada je u pitanju stupanj njegove solidarnosti zacijelo počiva na osjećaju osobne solidarnosti. A taj je stupanj visok. On pada usporedno s mogućnošću da individualna solidarnost bude institucionalizirana. Pitanje strukturalne solidarnosti, njezin razvoj, djelotvornost i ukorijenjenost u hrvatskom društvu, ovisi o pitanjima koja nadilaze osobnu sferu i odgovornost. Stoga nije uputno niske postotke spremnosti građana za volonterski rad ili angažman u udrugama ili humanitarnim organizacijama interpretirati kao manjak osobne moralne odgovornosti za najpotrebnije. Građani su osobno iznimno osjetljivi i odgovorni, ali im strukture društva, od onih gospodarskih do političkih, ne dopuštaju tu svoju osjetljivost i odgovornost pretočiti u strukture solidarnosti. To, pak, ostaje pitanje gospodarskih i političkih elita. S moralno-teološkog stajališta postoji razlog optimizmu takvim stanjem. Samo je pitanje vremena kada će se ta osobna razina solidarnosti početi pretakati u strukture. No vrijeme u tom smislu ima iznimno važnu ulogu. Ako će se još dugo čekati s ustrojem djelotvornijeg gospodarskog oživljavanja i podizanja životnih standarda građana, možemo očekivati svojevrzni umor kod građana. Naime, svaki osobni angažman i iskazivanje solidarnosti, prije ili kasnije, moraju zadobiti društveni poticaj, instituciju koja će ih podržati i u trenucima kada ta osobna razina zastane ili se zamori. Nijedno ozbiljno društvo ne može na dulje vrijeme računati na tako visoke stupnjeve osobne solidarnosti svojih građana. Ono mora postupno i paralelno graditi temelje boljeg životnog standarda koji će omogućiti strukture solidarnosti. Za sada u Hrvatskoj to nije odviše vidljivo. Čini se da se zadovoljavamo osobnom solidarnošću građana, što nije perspektiva na duge staze.¹⁷

¹⁷ Naravno da ni stvaranje tzv. »konstitucionalne solidarnosti« nije bezbolan proces, kako dokazuje primjer iz Njemačke. Usp. F. HENGSBACH, »Arbeitsgesellschaften im Umbruch«, u: *Theologisch-praktische Quartalschrift* 152 (2004.), str. 251.

C. FLEKSIBILIZACIJA, SOLIDARNOST I OBITELJ¹⁸

Neraskidivi odnos između fleksibilizacije rada, radnog vremena i, uopće, tržišta rada, s jedne strane, i povećanja solidarnosti, s druge strane, najbolje je vidljiv na nekim konkretnim primjerima.

I. Fleksibilizacija i demografija

U sjevernoj Italiji, gdje je postotak zaposlenih žena veći, registrira se posljednjih godina lagani porast nataliteta, za razliku od južnih dijelova zemlje gdje je postotak zaposlenih žena puno manji. Kao što je to slučaj i u nekim drugim zemljama sjeverne Europe, čini se da veći postotak zaposlenih žena utječe na veći natalitet.¹⁹ Iako takav uzročni odnos valja još znanstveno dokazati, fleksibilizacija koja bi omogućila lakše i bezbolnije uključivanje žena u svijet rada, pogotovo nakon porođajne stanke, vjerojatno bi pozitivno utjecala na demografske trendove.

II. Utjecaj fleksibilizacije na svijest odgovornosti

Kako je fleksibilizacija u uskoj svezi sa solidarnošću, ona svakako potencira samouvažavanje pojedinca, valorizira njegovu individualnost, stvara uvjete u kojima će se on osjećati manje izoliran i otuđen. No postoji i druga opasnost koju ne valja podcijeniti, a navode je neka istraživanja u razvijenim zemljama Zapada, primjerice talijanski Censis. Naime, onu strukturalnu otuđenost lako zamijeni osobna otuđenost, tj. sindrom po kojemu je glavna odgovornost prepuštena pojedincu, njegovim sposobnostima. Stvara se osjećaj osamljenosti, pojedinac osjeća da na njemu leži sve veća odgovornost, nedostaje mu potpora struktura. Takav osjećaj pretvara se u ozračje straha i nesigurnosti koje svakako ne pogoduje stvaranju zdrave društvene klime. Pitanje društvene zaštite neodvojivo je od pitanja fleksibilizacije i njezine izravne posljedice, a to je povećanje »pozitivne individualizacije« na gospodarskom planu i u svijetu rada.²⁰ To pogotovo vrijedi za zemlje u tranziciji kao što je Hrvatska. Upravo ondje gdje su strukture socijalne zaštite još nedovoljno profilirane, ubrzano uvođenje fleksibilizacije moglo bi u

¹⁸ O problemu odnosa moderne obitelji i svijeta rada održani su u posljednje vrijeme brojni simpoziji, npr. onaj na temu »Cinciliare famiglia e lavoro. Un obiettivo possibile«, održan u Milanu, na inicijativu regije Lombardia, 4. 3. 2002. Usp. J. GRBAC, »Uloga obitelji u novom shvaćanju rada«, u: S. BALOBAN (ur.), *Hrvatska obitelj na prekretnici*, Zagreb, 2001., str. 35–52; ISTI, »Definicija i promocija obitelji u Hrvatskoj«, u: V. PULJIZ i D. BOUILLET (ur.), *Nacionalna obiteljska politika*, Zagreb, 2003., str. 103–118.

¹⁹ Usp. E. ZUCCHETTI, »Il Rapporto famiglia-lavoro: Questione aperta e snodo rilevante dell'attuale transizione sociale«, u: *Vita e pensiero*, 2 (2002.), str. 137.

²⁰ Usp. isto, str. 138ss.

svijetu rada prouzročiti psihičke stresove kod mnogih pojedinaca koji su do sada živjeli u jednom statičnom svijetu rada, gdje je odgovornost uglavnom bila na razini struktura, a ne pojedinaca.

Takav razvoj događaja mogao bi pogoditi pogotovo žene, nazvane već »sandwich ženama«.²¹ Naime, dok je nekada proširena obitelj sublimirala mnoge zadatke (kao što je primjerice asistencija starijih osoba ili djece), u modernoj obitelji, svedenoj na bračne partnere i djecu, razina odgovornosti koja spada na ženu drastično je porasla. Sama fleksibilizacija neće riješiti taj problem ako ne bude popraćena kvalitetnom obiteljskom politikom i svojevrsnom revizijom odnosa unutar same obitelji.²² Preispitivanje odnosa i dužnosti koje unutar obitelji imaju oboje partnera još je u počecima. Nadvladavanja asimetričnosti u preuzimanju dužnosti unutar obitelji nije tehnički, nego kulturalni problem. On zahtijeva dugoročnost, mijenjanje mentaliteta, jednu drukčiju socijalnu klimu. Evidentno je, dakle, da fleksibilizacija u svijetu rada ide usporedno s kulturnim promjenama koje se događaju u samoj obitelji. Kvaliteta obiteljskih odnosa i pitanje fleksibilizacije međusobno su u uzročnoj vezi. To, konačno, nije samo pitanje fleksibilne organizacije radnog vremena nego drukčije organizacije funkcioniranja društva i svih njegovih uslužnih službi, međutim, a to je iskustvo i razvijenih zemalja Zapada, cjelokupno pitanje ostaje donekle blokirano jer se sukobljavaju, s jedne strane, poimanje koje o fleksibilizaciji imaju poduzeća i poslodavci (negativna fleksibilizacija) i, s druge strane, poimanje fleksibilizacije koja će više biti »fleksibilizacija osoba« (pozitivna fleksibilizacija). O tome kako će se riješiti taj spor uvelike ovisi kvaliteta međusobnog utjecaja između obitelji i fleksibilizacije.

S pravom se katkada govori o dvije moguće vrste fleksibilizacije: postoji »fleksibilizacija življenja« i »fleksibilizacija umiranja«. Prva se odnosi samo na stvaranje uvjeta boljšeg ekonomskog i društvenog razvoja, kako za poduzeća tako za osobe koje rade; ona valorizira autonomiju pri odlučivanju i preuzimanju odgovornosti te otvara mogućnosti novih modela organiziranja proizvodnje i života općenito. Taj oblik fleksibilizacije dugoročnijeg je tipa. Drugi oblik je kratkoročan jer uzima u obzir ponajprije cijenu rada i na taj način može negativno utjecati na socijalnu klimu, osobne i institucionalne odnose te zapostavlja čitav niz zajedničkih vrijednosti na kojima se temelji društveni suživot. Stoga je nužno proces fleksibilizacije proširiti izvan proizvodnih struktura, na ostale oblike društvenog života.²³ Kako bi fleksibilizacija mogla postati »fleksibilizacija oso-

²¹ Usp. M. L. BIANCO, *Donne al lavoro. Cinque itinerari fra le diseguaglianze di genere*, Torino, 1997.

²² Da ovaj problem nije lako rješiv, dokazuju i primjeri iz Njemačke. Usp. F. HENGSBACH, isto, str. 250.

²³ Usp. M. MAGATTI, »Una flessibilità per vivere o per morire?«, u: M. MAGATTI – G. FULLIN (ur.), *Percorsi di lavoro flessibile*, Rim, 2002., str. 211.

be«, a ne samo »fleksibilizacija struktura«, valja imati na umu nekoliko čimbenika. Fleksibilnost uvijek znači određenu nestabilnost; ona u prvi plan stavlja osobne i obiteljske resurse, što znači da otvara mogućnosti još većih diferencijacija i različitosti, pa i nejednakosti. Naime, pod resursima podrazumijevamo profesionalnu kompetentnost, mogućnosti naobrazbe i formacije, ekonomsku pokretljivost, lokalni kontekst u koji je netko uklopljen. Ti resursi uvjetuju nečiju uspješnost na fleksibilnom tržištu rada i u fleksibilnim društvenim strukturama. Tko je fleksibilniji, tj. nenavezan na fiksne strukture društva i svijeta rada, lakše može iskoristiti te resurse. Obiteljski život čovjeka navezuje na neke strukture, te ga olako čini subjektom koji ostaje zakinut u procesu fleksibilizacije. Lako se može zaključiti da kvalitetan obiteljski život može biti doživljen kao zapreka napredovanju u fleksibiliziranom društvu i svijetu rada. Stoga, ako svijet rada fleksibilizacijom postaje više »put« a sve manje »mjesto«, evidentno je da pokretljive i elastične moraju postati i formacija, naobrazba, jednom riječju, i sve ostale društvene usluge. Zato, kada govorimo o odnosima između obitelji i fleksibilnog svijeta rada, ti odnosi mogu biti kvalitetni samo ako u svemu tome mogućnost i sigurnost zaposlenja ostane netaknuta. Ako fleksibilizacija podrazumijeva da samo »fleksibilni« subjekti mogu računati na sigurno radno mjesto, onda se fleksibilizacija negativno odražava na obiteljski život, ali i na sve subjekte koji iz raznoraznih razloga nisu u mogućnosti ravnopravno se natjecati na fleksibilnom tržištu rada.²⁴ Dojam je da se u Hrvatskoj događa upravo takav oblik fleksibilizacije te da ona ima izravne negativne posljedice na obiteljski život, ali i na mlade ljude koji stoje pred odlukom kada zasnovati obitelj. Vjerojatno i porast broja tzv. slobodnih veza, tj. obitelji koje nisu zasnovane na braku, možemo dovesti u vezu s ovim trendom.

III. Solidarnost i životni standard

U američkom društvu ustanovljeno je sljedeće: kako rastu standard i materijalne mogućnosti pojedinaca, tako slabi njihov osjećaj potrebe socijalnog odnosa i veza. »Kako živjeti?« i »S kime živjeti?« u bogatom društvu postaju sve više pitanja individualnog izbora, jer se život bez ikakvih društvenih navezanosti čini mogućim. Postavlja se pitanje kako zakočiti takav proces individualizacije u kojem dolazi u pitanje i osjećaj solidarnosti. Drugim riječima, predlaže se novi oblik solidarnosti koji počiva na pojmu »reciprociteta«, tj. uzajamnosti: umjesto solidarnosti koja ne zahtijeva uzvrat, novi oblik solidarnosti poprima oblik društvenog ugovora. Tko iz solidarnosti nešto dobiva, dužan je to na neki drugi način uzvratiti. Takav novi oblik solidarnosti odnosio bi se ponajprije na strukturalnu

²⁴ Usp. E. ZUCCHETTI, isto, str. 144.

solidarnost, gdje država svojim institucijama nastoji pomoći ugroženima.²⁵ U tom kontekstu, iz perspektive društvenog nauka Crkve, postavlja se pitanje kako u takve oblike solidarnosti uklopiti one koji nemaju ništa čime bi uzvratili solidarnost. Naravno da postoji mogućnost stvaranja posebnih fondova za takve kategorije ljudi, ali za to ne postoji uvijek dovoljna politička volja, a, osim toga, tu se postavljaju mnoga druga pitanja, kao što je npr. poimanje solidarnosti koja u sebi nosi diskriminatorne učinke. Osim toga, u takvom poimanju događa se radikalna promjena tradicionalnog pojma solidarnosti: ona više uopće nije stvar slobodne volje, nego automatizam koji se nameće svima, bez obzira na njihovu volju. Konačno, u tom slučaju država u potpunosti preuzima na sebe dužnost solidarnosti, pa se mnogi drugi oblici solidarnosti, primjerice onaj izražen putem dobrotvornih udruga, čine suvišnim. A, uza sve to, u takvom kontekstu solidarnost je svedena samo na govor o materijalnim vrijednostima koje se dijele i o onima koji ih ne mogu sami stvoriti. Cijela lepeza drugih oblika solidarnosti, kao što je psihološka, duhovna ili neka druga pomoć, ostaje izvan takvog poimanja solidarnosti. Stoga nije čudno što poneki autori prizivaju nastanak sekundarnih grupa koje će u sebi i prema van gajiti osobne osjećaje solidarnosti povezane s osjećajima osobne individualnosti, kao reakcija na društveni individualizam koji solidarnost pretvara u društveni ugovor. U tom smislu i povezivanje pojma solidarnosti s religioznošću ima veliko značenje jer je religioznost sposobna motivirati na solidarnost i onda kada se ne može očekivati nikakva protuusluga. To pogotovo vrijedi u konfliktnim situacijama kada prakticiranje solidarnosti postaje teška dužnost. Navezivanjem solidarnosti na religioznost postiže se solidarnost koja ne zapostavlja dimenziju ljubavi prema bližnjemu, bez koje društvo i solidarnost ostaju osiromašene.

Bilo je i pokušaja vraćanja »korak unazad« tj. razmišljanja kako je moguće stvoriti tip društva u kojem će biti moguće ponovno ustanoviti neke vrijednosti koje nadilaze individualizam. U tom smislu, poznata je rasprava o tzv. komunitarizmu, tj. o tipu društva koje ponovno uspostavlja neke prioritete, od uloge morala i etike u društvu, pitanja reforme obiteljskog prava u kojem bi trebalo uvesti neke »kočne mehanizme« u procesu rastave braka, pa sve do reorganizacije gradskog života.²⁶

IV. Uloga politike u reguliranju tržišta rada

»Ništa dugoročno« je definicija kojom Richard Sennett opisuje aktualno stanje na tržištu rada.²⁷ Ovim terminom on misli na različite oblike fleksibilnih ugo-

²⁵ Usp. L. NEUHOLD, »Wertewandel und Solidarität«, u: *Theologisch-praktische Quartalschrift*, 144 (1996.), str. 281–284.

²⁶ Usp. isto, str. 286–289.

²⁷ Usp. R. SENNETT, *Der flexible Mensch*, Berlin, 2000., str. 25.

vora o radu, kao što je povremeni rad, sezonski rad, rad na određeno vrijeme itd. Taj trend podržava i promiče i EU svojim dokumentom o poticanju sposobnosti prilagođavanja poduzeća i posloprimaca pogotovo putem fleksibilnih ugovora o radu. Misli se na neoliberalno ustrojena poduzeća kojima je primarni cilj stvoriti dugoročne kupce ili klijente, a istodobno izbjegavati dugoročne i previše obvezujuće radne odnose.²⁸ Ideal postaje radni odnos bez dugotrajnih veza i odnosa. Na zaposlenika se ne gleda ponajprije kao na humani kapital, nego pod vidom troškova i cijene, koji moraju biti što manje mogući, pa se u skladu s time oblikuje i vrjednovanje zaposlenika. Jednom riječju, dok je nekada tržište rada bilo na prvom mjestu trinoma: tržište rada – tržište dobara i usluga – tržište kapitala, danas se prioriteta mijenjaju i na prvo mjesto izbija financijsko tržište, dok tržište rada pada u drugi plan. Naravno da se u tom kontekstu postavlja pitanje političkog upletanja u stvari tržišta, u vidu svojevrsne regulacije ili kontrole.²⁹ Je li uloga politike u tome da stvara uvjete u kojima će se mladi ljudi pripravljeti za što uspješnije natjecanje na svjetskom tržištu kojemu je vrhunski kriterij profit (organiziranje obrazovanja koje će biti usmjereno samo stvaranju stručnjaka koji su u trenutku potrebni tržištu usmjerenom na profit, stvaranje infrastruktura pogodnih profitnom kapitalu itd.), čime bi politika bila samo u službi modernog tržišta rada, ili bi se politika trebala postaviti kao posrednik između zahtjeva takvog tržišta i ljudi koji trebaju posao, ali ne prihvaćaju nužno status koji im nudi takav svijet rada? Pogotovo na području obrazovanja bilježimo porast škola i akademija, ponajprije privatnih, koje nastoje u kratkom roku stvoriti ciljne stručnjake na pojedinim područjima proizvodnje. Valja uvidjeti koliko nastavni programi ovih institucija nastoje uključiti i one teme koje nisu profitabilno usmjerene, nego didaktički i odgojno, dimenzije koje imaju i etičko-moralnu perspektivu.

Imajući u vidu kako u posljednjih desetak godina Hrvatska obiluje aferama u kojima su usko isprepleteni politički i gospodarski interesi, kako su politički interesi istodobno i gospodarski interesi, i obratno, te, konačno, kako samo sindikalno udruživanje i djelovanje često poprima političke konotacije, upitno je ima li hrvatska politika dostatnu autonomiju koja će joj omogućiti odigrati tu ulogu posrednika. Čini se kao da politika postupno postaje službenica tržišta, a ne ravnopravan partner u njegovom reguliranju i kontroliranju. To je izravna posljedica neoliberalnog poimanja uloge države gdje se, ako je nedovoljno razrađena pravna regulativa na tržištu rada, politika svodi na »infrastrukturu neograničene težnje za profitom« od strane poslodavaca. U pitanju fleksibilizacije politika nema snage suočiti se s činjenicom da poduzeće »želi« biti fleksibilno, dok radnik-pojedinac to »mora« biti, prisiljen je biti fleksibilan ako želi preži-

²⁸ Usp. M. OETTL, *Skriptum Wirtschaftspolitik*, Beč, 2000., str. 98.

²⁹ Usp. L. GUBITZER, »Alles Markt am Arbeitsmarkt?«, u: *Theologisch-praktische Quartalschrift* 152 (2004.), str. 228–230.

vjeti. To je važna moralna dimenzija problematike fleksibilizacije koju neće rješavati poslodavac niti pojedinac-radnik, nego bi to bila eminentna uloga politike i njezine radne regulative. Fleksibilizacija koja nije dobrovoljna na obje strane proizvodi niz negativnih učinaka: nedovoljnu navezanost na poduzeće, pad odgovornosti, površnu spremnost na suradnju, nedostatak lojalnosti, minimalnu identifikaciju pojedinca s ciljevima poduzeća. Sve to nije moguće ostvariti ako netko radi u neprestanom strahu da u svakom trenutku može ostati bez posla. Ta dimenzija, tj. dimenzija sigurnosti koja je visoko kotirala u tzv. fordističkoj generaciji, nestaje u neoliberalnoj koncepciji koja promiče uglavnom jednostranu fleksibilizaciju. Politika se mora suočiti s tim problemom jer takvi odnosi ne ostaju samo unutar poduzeća i u granicama radnog vremena nego se pretaču i na druge individualne i društvene odnose, što uvelike može otežati društvene odnose u budućnosti. Postaje nemoguće u privatnom životu ostvariti dugoročnost, primjerice u odgoju djece, ako na radnom mjestu prevladava kratkoročnost i nesigurnost. Kriteriji modernog *homo fabera* postaju kriteriji u svim ostalim sektorima i djelovanjima. S pravom možemo govoriti o tzv. sveopćem diktatu tržišta. On se negativno odražava i na području obrazovanja gdje nije riječ samo o tome da mladi ljudi steknu ciljanu osposobljenost za tržište rada nego i da se dugoročno formiraju kao odgovorni građani i moralno svjesni ljudi, zatim na području odgoja, gdje u igru ulaze i mnoge druge vrijednosti moralno-etičkog karaktera koje traže dugoročnost i ustrajnost, gdje profit ne igra nikakvu ulogu. Konačno, i na području političkog djelovanja kriteriji koje zastupa *homo faber* nisu primjenjivi politici koja nastoji promicati opće dobro, tj. dobro koje je svima zajedničko, ali i dobro koje obuhvaća sve dimenzije čovjeka i zajedničkog života, a ne samo dimenziju koristi i profita. Političko djelovanje, naime, u svojoj biti, ne teži nikakvoj produkciji ili profitu. Ono je u biti međuljudsko djelovanje na temelju misli i riječi. A istinski međuljudski odnosi, pa tako i oni politički, nisu zasnovani na težnji za profitom. Jednom riječju, kriteriji koje zastupa *homo faber* na političkom planu mogu ubrzo politiku svesti na još jedan od profitabilnih zanata, što bi za politiku bilo katastrofalno. Da bi se takvo što izbjeglo, jedno od rješenja je organiziranje putem civilnih udruga koje će politički djelovati, pogotovo na globalnom planu, u kojima će ljudi pokušati nametnuti neke druge kriterije, one koji vrijede u istinskom političkom djelovanju. Ukratko rečeno, i hrvatska politika mora uvidjeti svoju ulogu ponajprije u očuvanju »dugoročnosti« u nekim segmentima, pogotovo u odgoju i obrazovanju, usprkos fleksibilizaciji koja posvuda nameće »kratkoročnost«.

V. Fleksibilizacija i nezaposlenost

U kakvom su odnosu fleksibilizacija i nezaposlenost najbolje govori podatak da troškovi nezaposlenosti sve više padaju na leđa pojedinca koji je ne-

zaposlen, a sve su manje u igri solidarni oblici pokrivanja troškova nezaposlenosti.³⁰ Suzbijanje nezaposlenosti ne ovisi samo o makroekonomskoj politici zemlje nego i o brojnim manjim inicijativama pojedinaca i organizacija. Takvih inicijativa ima u nama susjednim zemljama i valjalo bi i u Hrvatskoj na njima učiti.³¹

Konkretni prijedlozi o tome kako usmjeravati fleksibilizaciju da bi ona mogla biti podnošljiva i sa što manje negativnih posljedica, mogu biti brojni. Tako se predlaže da »slobodna godina«, na koju za sada uglavnom imaju pravo samo sveučilišni profesori, bude omogućena svakome tko je zaposlen. Svatko, naime, ima pravo na dulje slobodno vrijeme koje će posvetiti obitelji, daljnjem obrazovanju ili zadovoljavanju osobnih potreba. Osim toga, pravo na obrazovanje ne bi trebalo biti ograničeno samo na mladi uzrast nego prošireno na čitav život. Tako je u Austriji formulirano pravo na obrazovanje za ljude ispod 25 i iznad 50 godina. Općenito se misli da je to dobar početak, ali da pravo na obrazovanje valja proširiti na sve uzraste. Konačno, ako je točno da je pitanje fleksibilizacije usko povezano sa sposobnošću društva da kontrolira i prati rizike koji time nastaju (da se, primjerice, ne dogodi gubitak posla zbog fluktuacije s jednog radnog mjesta na drugo), onda bi podloga takvoj zaštiti trebala biti ljudska prava, a ne prava koja se stječu zaposlenjem. Drugim riječima, ako je pravo na rad istinsko ljudsko pravo, onda bi zaštita toga prava trebala biti višeg ranga od one koja je predviđena različitim ugovorima o radnom odnosu.³²

»Kako bi se umanjile nesigurnosti koje sa sobom nosi fleksibilizacija, mora biti svakome osigurana njegova egzistencijalna podloga, u vremenu kada ima i kada nema posla. To je pretpostavka da bi se moglo plaćeni ili neplaćeni rad učiniti djeljivim i fleksibilnim ovisno o potrebama pojedinca ili društva te kako bi se moglo iznaći i omogućiti nove oblike rada i angažmana. Time bi bilo moguće otkriti i vrijednost vremena, slobode i zajedništva.«³³

Umjesto zaključka: Hrvatski model fleksibilizacije rada

Kakav oblik fleksibilizacije rada može biti uspješan u Hrvatskoj? Za sada smo svjedoci svojevrsne »negativne fleksibilizacije« kojom se koriste novonastala središta kapitala i gospodarske moći. Mislimo ponajprije na velike trgo-

³⁰ Usp. L. WOHLGENANNT, »Recht auf Arbeit – Recht auf Einkommen«, u: *Theologisch-praktische Quartalschrift*, 152 (2004.), str. 257.

³¹ Usp. isto, str. 258–259.

³² Usp. L. WOHLGENANNT, isto, str. 260–261. Takvu interpretaciju nudi i Ivan Pavao II. Usp. *Laborem exercens*, br. 18.

³³ Isto, str. 262. (moj prijevod).

vačke lance, ali i na mnoga privatna poduzeća. Tu je na djelu oblik fleksibilizacije koja ima za cilj radnika učiniti »fleksibilnim« u odnosu na poslodavca. Tome je pridonijelo i određeno stanje duha kod hrvatskog čovjeka koji se je, nakon propasti socijalističkog modela gospodarstva, odjednom suočio s mogućnošću brzog bogaćenja. Europski modeli standarda i razvoja, koji iza sebe imaju dugogodišnju tradiciju, u Hrvatskoj se pokušavaju primijeniti bez ikakvih socijalnih ili društvenih zaštita. To nije moglo ostati bez utjecaja na duh hrvatskog čovjeka. Europsko istraživanje vrednota – EVS 1999 upućuje na podatak da su kod hrvatskih građana na višem stupnju vrijednosti kao što su materijalni uvjeti, komfor ili dobra plaća. Samostalnost i odgovornost kao i mogućnost usavršavanja daleko su na nižem stupnju vrjednovanja. Takav trend bio je prisutan i u istraživanjima prije 1990. godine.³⁴ Postoji, dakle, u tom smislu određeni kontinuitet u svijestima ljudi koji se nije promijenio s gospodarskim i političkim promjenama devedesetih godina.

Kako bi se uopće mogao ustaliti nekakav model fleksibilizacije, prvo je potrebno nadići takav mentalni sklop hrvatskih ljudi. To će biti nemoguće ostvariti dokle god gospodarski standard bude ovako nizak. Sva četiri oblika fleksibilizacije zahtijevaju, kao *conditio sine qua non*, određeni srednji standard. On podrazumijeva ne samo veću plaću nego i sigurnost radnog mjesta, jasnu radnu regulativu i nekakav minimum socijalne jednakosti na tržištu rada. Bilo kakva fleksibilizacija nezamisliva je ako postoje iznimno visoke razlike u plaćama između poduzeća i među pojedincima koji rade isti posao.

Drugi važan čimbenik koji koči uspostavu fleksibilizacije je visoka stopa nezaposlenosti. Strah od gubitka radnog mjesta nepremostiva je zapreka za sve one preduvjete koji omogućuju fleksibilizaciju, kao što je doškolovanje, prekvalifikacija itd. Također je iluzorno govoriti o uspostavi nekih novih oblika solidarnosti u uvjetima kada bespoštedna borba za radno mjesto diktira ritam života većine ljudi. Postaje vidljivo da su u Hrvatskoj fleksibilizacija i ostvarenje solidarnosti nerazdruživo povezani. Bez kvalitetne fleksibilizacije rada ostaju neostvarivi i svi oni oblici solidarnosti koji su mogući samo uz drukčiju preraspodjelu rada i radnog vremena.

Uza sve to vjerujemo da u Hrvatskoj postoji potencijal koji bi omogućio barem neke početne oblike fleksibilizacije na tržištu rada. Za to postoje i neke predispozicije, kako su pokazala istraživanja. Bilo bi bitno započeti s onim oblicima koji su sada ostvarivi.

U hrvatskom modelu fleksibilizacije nužno je jasno zakonski regulirati prava radnika koji odlazi na stručno usavršavanje te se nakon toga vraća na posao. Isto vrijedi i za sve ostale oblike mijenjanja radnog mjesta. To se posebno odnosi na

³⁴ Usp. S. ZRINŠČAK – S. BALOBAN – G. ČRPIĆ, isto, str. 454.

pravnu regulativu koja definira prava žena i njihovo uključivanje u svijet rada nakon roditeljskog dopusta ili ispunjenih odgojnih zadaća u kući.

Na političkoj i zakonodavnoj sceni valja ustvrditi važnost obitelji u stvaranju onoga humanog potencijala koji postaje sve determinantniji čimbenik gospodarskog razvoja. To prije svega znači veći materijalni izdatak društva za obitelj, pogotovo u svezi sa školovanjem i stručnim obrazovanjem djece.

Važno je uočiti da postoje goleme razlike ovisno o broju djece u nekoj obitelji. Obitelj s većim brojem djece znači i veći potencijal za budući razvoj društva u globaliziranom svijetu, ali je i mjesto većih mogućih sukoba koji nastaju upravo zbog problema koje nameće novo poimanje rada. Pogotovo fleksibilizacija čini da roditelji više djece postaju manje fleksibilni, drugim riječima, diskriminirani na tržištu rada. Zato bi se bez ustručavanja trebalo prići većoj diferencijaciji u društvenim subvencijama gdje bi kriterij bio broj djece. Nije dovoljno da to pravilo vrijedi samo u sustavu dječjeg doplatka, nego bi ga valjalo uvesti i pri dodjeli stipendija, dodjeli besplatnih udžbenika, kod pružanja pomoći stručnog usavršavanja, pri zapošljavanju, konačno, omogućavanjem određenih fleksibilnih načina zapošljavanja upravo onim roditeljima koji imaju više djece.

Kako bi se barem donekle spriječio efekt kojega izravno proizvodi novo ustrojstvo rada, tj. nastajanje alternativnih oblika obitelji koje se ne temelje na braku, nužno je preispitati modele stručnog usavršavanja i obrazovanja te, koliko god je to moguće, omogućiti što ranije stjecanje toga obrazovanja kako se mladi ljudi ne bi zbog potrebe struke odlučivali za oblike zajedništva koji ne odgovaraju klasičnom poimanju obitelji.

Ako postoji nužnost da roditelji, upravo zbog uvjetovanosti koje proizlaze iz modernog rada, odgoj djece sve više prepuštaju javnim ustanovama, valjalo bi te ustanove elastičnije ustrojiti: fleksibilnije radno vrijeme, osnivanje tih ustanova unutar poduzeća, omogućavanje raznim neprofitnim organizacijama (npr. Katoličkoj crkvi i drugim vjerskim zajednicama) da lakše mogu otvoriti takve predškolske ustanove.

U što je moguće većoj mjeri treba izbjegavati obvezatni rad nedjeljom jer je takav rad najjasniji dokaz da obitelj mora robovati radu. Rad nedjeljom u zakonskom smislu mora ostati iznimka, a ne pravilo.

Treba preispitati status majke roditeljice, u smislu da valja (materijalno i zakonski) vrednovati odgojni i kućni rad kao »proizvodni rad« koji stvara onaj humani kapital potreban u našem sutrašnjem gospodarskom razvoju. To vrednovanje riješilo bi i dio problema vezanih uz sukobe unutar obitelji koji proizlaze iz preraspodjele uloga roditelja i nejasnih uloga unutar obitelji. Ne bi bilo loše u sveopće zakonodavstvo uvesti »poziv kućanice«, sa svim pravima i obvezama koje ima zaposlenik u poduzeću.

Jedan od ključnih prijedloga svakako je omogućavanje što bezbolnijeg spajanja obiteljskih i radnih obveza. Cilj je da oba partnera slobodno mogu odlučiti u kakvom se obujmu i na koji način mogu posvetiti radu ili obitelji. Neovisno o tome kakva ta odluka bila, valja ih jednako vrjednovati. U tom smislu, po uzoru na već postojeće trendove i modele u mnogim razvijenim zemljama, nužno je predložiti izmjene u postojećem zakonodavstvu kako bi se u što veći broj poduzeća moglo uvesti tzv. klizno ili elastično radno vrijeme (ili neki drugi alternativni model zapošljavanja). To je pogotovo važno za samohrane roditelje.

Nužno je omogućiti, u samoj organizaciji rada i gdje je god to izvedivo, da se rad iz poduzeća premjesti u obiteljski dom. Potrebna je u tom smislu razrada određene strategije koja će, imajući u vidu specifičnost pojedinih sektora proizvodnje, predložiti poduzetnicima konkretne mogućnosti i rješenja.

Nužna mjera je i omogućavanje skraćenog radnog vremena za roditelje koji se, nakon što su u potpunosti bili posvećeni obiteljskim dužnostima, vraćaju na posao. To mora vrijediti i za one članove obitelji koji su se kroz dulje vrijeme morali brinuti za nemoćne ili bolesne ukućane.

Dobar dio navedenih mjera, imajući u vidu hrvatsko društvo u konkretnoj situaciji, još je uvijek neostvariv u praksi. Te mjere zahtijevaju određeni standard i znatnu materijalnu podlogu i stabilnost. Prioritetan razlog problema je strah i nesigurnost, nemogućnost dugoročnijeg obiteljskog i profesionalnog planiranja, a sve zbog prijetnje nezaposlenosti.

Stoga je u Hrvatskoj sada bitno da se prioritetni naponi ulože u smanjenje nezaposlenosti. Posebno mislimo na stvaranje mogućnosti doškolovanja, omogućavanje lakše promjene radnog mjesta i profesionalnog poziva, brze specijalizacije. Jednom riječju, djelotvornost uvođenja fleksibilizacije nužno ovisi o promjenama unutar tradicionalne ideologije zaposlenosti.

Summary

FLEXIBILISATION OF LABOUR AND NEW FORMS OF SOLIDARITY IN SOCIETY

In the first part of the article the author presents some fundamental presumptions of this problem: what is the flexibilisation of work, what forms can it and should it take, what are the advantages and negative aspects of flexibilisation as such, how can it influence various economic and social issues. Apart from that, using data obtained in the research, the author attempts to evaluate the project of flexibilisation keeping in mind the current situation in Croatia, on the economic and social plan and in particular mentality and general expectations. Naturally, the research itself can direct efforts towards »positive flexibilisation« which will have not only economic and social aspects in mind but will

also reflect upon ethical criteria. In the second part, the article considers new forms of solidarity in Croatian society, particularly opportunities for new solidarity that are hinted at in the research. This refers to those forms of solidarity that are indivisibly connected to increasing flexibility of the labour market. In the third part, the article analyses some influences that flexibilisation and new solidarity have on the family, unemployed, living standards but also the role of politics in that process.

Key words: *flexibilisation of labour, labour market, new solidarity, voluntarism, flexibilisation of the family, labour, flexibilisation and unemployment.*