

Čimbenici nesigurnosti zaposlenja u Hrvatskoj¹

KREŠIMIR PERAČKOVIĆ
Institut društvenih znanosti "Ivo Pilar"
Marulićev trg 19/I, Zagreb
E-mail: kreso@pilar.hr

UDK: 331.5:316.334.2
Pregledni rad
Primljeno: 27. 8. 2002.

U radu se najprije razmatra mogući sociološki pristup pojmu nesigurnosti zaposlenja. Polazeći od koncepta radne uloge, Jacobson ga definira kao procjenu o postojanju prijetnje gubitkom posla uslijed promjena u radnoj okolini, temeljenoj na interakciji između percipirane vjerojatnosti gubitka posla i percipirane sigurnosti da se to neće dogoditi. Potom je razrađen model od šest faktora koji utječu na povećanje nesigurnosti zaposlenja u Hrvatskoj, a to su: globalizacija, makroekonomski procesi, tranzicija, informatizacija, rat i posljedice rata te sociokulturni čimbenici. Posebno se razmatra globalna ekonomija i njezini učinci na sigurnost zaposlenja. Na kraju, prikazani su i rezultati istraživanja o procjeni važnosti očuvanja radnih mjesta kod različitih sociodemografskih skupina ispitanika na reprezentativnom uzorku javnog mnijenja.

Ključne riječi: RADNE VRIJEDNOSTI, MOTIVACIJA ZA RAD, SIGURNOST ZAPOSLENJA, NESIGURNOST ZAPOSLENJA, PRIVATIZACIJA, GLOBALNA EKONOMIJA

UVOD

Proces tranzicije definiran kao prelazak s planske na tržišnu privredu, između ostalog podrazumijevao je i prelazak iz sistema koji je zaposlenima jamčio veću sigurnost zaposlenja u sistem gdje je prijetnja gubitkom posla sastavni dio privrednog ciklusa. Da su nezaposlenost i nesigurnost zaposlenja kao strah od gubitka posla, postale jedna od najvećih kolektivnih frustracija u Hrvatskoj, osim rastuće stope nezaposlenosti to potvrđuju i istraživanja o radnoj motivaciji, koja pokazuju da je motiv sigurnosti zaposlenja tijekom 90-ih godina u Hrvatskoj postao među najvažnijima u hijerarhiji radnih motiva (Topolčić, 1998). S druge strane, rezultati istraživanja javnog mnijenja o posljedicama privatizacije, pokazali su da je upravo sigurnost zaposlenja po očekivanjima građana trebala biti najvažniji cilj u privatizaciji društvenog vlasništva, što po njihovim ocjenama nije uopće ostvareno (Čengić, Rogić, 2000). Budući da tranzicija podrazumijeva i priključivanje na mehanizme globalnog tržišta, problem se samo proširuje zbog ionako slabije konkurentnosti hrvatske privrede, tako da globalizacija ujedno znači i novu prijetnju toj sigurnosti. Osim toga, pritisci od strane Svjetske banke, MMF-a i administracije Europske unije za smanjenjem broja zaposlenih u državnim institucijama, direktno ugrožavaju zaposlene na tradicionalno sigurnim radnim mjestima u državnim i javnim službama.

Kako posebnih istraživanja o tom problemu u Hrvatskoj dosad nije bilo, kao ni sociološke literature koja bi teorijski obrađivala tu temu, ovim radom se želi ponuditi jedan mogući model koji obuhvaća neke aspekte sadašnjih društvenih procesa povezanih s povećanjem nesigurnosti zaposlenja, kao što su tranzicija, globalizacija i uvođenje informacijske tehnologije. Predloženi model sadrži šest čimbenika nesigurnosti zaposlenja i može poslužiti kao mogući polazni okvir za eventualno empirijsko istraživanje.

¹ Rezultati istraživanja prikazani u ovom radu prezentirani su na Sociološkom kongresu *Globalizacija i hrvatsko društvo*, održanog u Zagrebu, 16–17. studenoga 2001., u priopćenju pod naslovom *Sigurnost zaposlenja u globalnom okružju*.

S obzirom na to da se sada već pojavljuju i efekti globalizacijskih integracija, posebno će se razmotriti utjecaj nekih aspekata globalne ekonomije na nesigurnost zaposlenja. Na kraju, zbog nedostatka empirijskih istraživanja, kao korisna ilustracija o ovoj temi će se prikazati i rezultati istraživanja o stavovima javnog mnijenja o posljedicama privatizacije u Hrvatskoj koji ukazuju na percepciju važnosti sigurnosti zaposlenja.

1. Definicija pojma *nesigurnost zaposlenja*

Pretraživanjem literature može se uočiti da se tim problemom bavi više znanstvenih disciplina, i to i zbog različitih uzroka koji do njega dovode, i zbog posljedica koje prouzrokuje (Peračković, 1994). Tako npr. medicinska istraživanja pokazuju da je strah od gubitka posla glavni psihosomatski uzrok brojnim kroničnim bolestima (Fournier, Roskies, 1988), u kliničkoj se psihologiji problem konceptualizira u okviru sindroma emocionalnog stresa (Farley, 1991), a u psihijatriji se nesigurnost zaposlenja pojavljuje kao faktor u anamnezi pokušaja samoubojstva (Chastang, Rioux, 1998). Ipak, pitanje sigurnosti zaposlenja kao istraživački problem najčešće je prisutno u psihologiji i sociologiji organizacije, kroz teorije radne motivacije, gdje se operacionalizira kao *potreba za sigurnim zaposlenjem*. Međutim, važno je napomenuti da teoretičari naglašavaju razliku između pojma *nesigurnosti zaposlenja* i samog *gubitka posla* odnosno nezaposlenosti, jer su situacije bitno različite.

Sociološka istraživanja tog problema u razvijenim zapadnim zemljama krajem 80-ih godina prošlog stoljeća, najčešće su ukazivala na postojanje jednog stratifikacijskog koncepta *ugroženih skupina*, jer se pokazalo da postoji povezanost stupanja obrazovanja odnosno kvalifikacije zaposlenih s nesigurnošću zaposlenja, pri čemu se najveći stupanj percipirane nesigurnosti pokazao kod niže obrazovanih i NKV/PKV radnika, ali također i kod korporacijskih menadžera, čija je efikasnost podložna redovitoj evaluaciji uprave ili vlasnika (Elliot, Maples, 1991). Zanimljivi su i rezultati jednog istraživanja u Hrvatskoj 1994.², koji su pokazali da je nesigurnost zaposlenja bila izraženija kod ispitanika s dužim radnim stažem kao i kod onih u privatiziranim tvrtkama bez obzira na demografska obilježja (Peračković, 1994:34), čime se ustanovila povezanost tada započete privatizacije i nesigurnosti zaposlenja.

Sam pojam sigurnog zaposlenja³ u suvremenom smislu značenja kao predmet sociološke analize već se može pronaći u Durkheimovom djelu *O podjeli društvenog rada*. Prema Durkheimu, jedno od osnovnih obilježja industrijskog tipa društva jest upravo *ugovor* između poslodavca i zaposlenog što je on nazvao *ugovornom solidarnošću* (Durkheim, 1972:217), iz koje kao nova činjenica nastaje *zaposlenje*, što podrazumijeva trajniji i sigurniji oblik razmjene na tržištu rada. Razvojem radnog zakonodavstva, zaposlenje kao ugovorni odnos postalo je nesumnjivo jedan od važnih stupova u procesu modernizacije zapadnih društva i oko njega se isprepliće više dimenzija individualnog i društvenog života: od egzistencijalne tj. financij-

² Istraživanje je provedeno 1993/94. u okviru Istraživačkog projekta *Utjecaj informatičke tehnologije na psihosocijalne procese u organizacijama*, pri Ministarstvu znanosti i tehnologije.

³ Prema definiciji Međunarodne organizacije rada (ILO) pojam *sigurnost zaposlenja* (*Job Security*) operacionaliziran je kroz sedam dimenzija: 1) Sigurnost na tržištu rada (*Labour Market Security*) – što podrazumijeva adekvatne mogućnosti za zapošljavanje i rad, kroz visok stupanj zaposlenja osiguran makroekonomskom politikom; 2) Sigurnost zaposlenosti (*Employment Security*) – zaštita protiv samovoljnih otpuštanja poslodavaca i stabilnost politike zapošljavanja u skladu s ekonomskom dinamikom; 3) Sigurnost zanimanja (*Occupational Security*) – mogućnost razvijanja "osjećaja za zanimanje" i karijeru kroz specifične i profilirane nadležnosti pojedinih zanimanja i karijera; 4) Zaštita na radu (*Work Security*) – zaštita od nesreća na radu kroz zdravstvene i sigurnosne regulative, te regulirana radna satnica i redukcija stresa na poslu; 5) Sigurnost obnavljanja vještina (*Skill reproduction security*) – osiguran široki spektar mogućnosti obnavljanja vještina kroz treninge i stručno usavršavanje; 6) Sigurnost dohotka (*Income Security*) – zajamčena adekvatna zarada; 7) Sigurnost javnog zastupanja (*Representation Security*) – zaštita zajedničkih interesa na tržištu rada, kroz nezavisne sindikate, udruženja poslodavaca <http://www.ilo.org/>.

ske sigurnosti i socijalnog statusa pa npr. do makrostrukturalne dimenzije tj. strukture stanovništva prema obilježju zaposlenosti. Međutim, još od vremena otkrića parnog stroja i prve industrijske revolucije, kada započinje era tehnološke dominacije nad ljudskim radom, prijetnja gubitkom posla uslijed uvođenja naprednijih tehnologija postaje trajno prisutna u modernim društvima. Istovremeno se javlja i povijest opiranja i protivljenja strojevima, počevši od ludističkog pokreta, pa sve do suvremenih strukovnih organizacija i sindikata koji imaju razrađene programe za očuvanje radnih mjesta i traženja novih.⁴

U nekim novijim sociološkim i socijalnopsihološkim teorijama, pojam zaposlenja definira se pomoću koncepta *radne uloge*, koji primjerice prema definicijama Jahode (1982) i Warra (1987) sjedinjuje više faktora: *društveni identitet obilježen kontekstom zaposlenosti, finansijsku kompenzaciju, pristup u određene društvene mreže na radnom mjestu, uključivanje u zajedničke aktivnosti te fiksno radno vrijeme*. Upravo ovakav pristup ukazuje da strah od gubitka posla ne znači isključivo finansijsku i egzistencijalnu nesigurnost već i prijetnju psihosocijalne dezintegracije pojedinca kroz *gubitak radne uloge*.

Uzimajući u obzir interdisciplinarnost i multidimenzionalnost tog problema, Jacobson je operacionalno definirao nesigurnost zaposlenja kao *procjenu o postojanju prijetnje gubitkom posla uslijed promjena u radnoj okolini, koja se temelji na interakciji između percipirane vjerojatnosti gubitka posla i percipirane sigurnosti da se to neće dogoditi* (Jacobson, 1991:39). Treba napomenuti da empirijska istraživanja o toj temi u zapadnim zemljama imaju svoje početke tek od 80-ih godina prošlog stoljeća, kada su se počele razvijati i primjenjivati multidimenzionalne skale za mjerenje nesigurnosti zaposlenja u okviru tzv. *Work Opinion Questionnaires* (Jacobson, 1991). Međutim, ograničena primjena tih skala jest ponajprije u tome što su adekvatne isključivo u okolnostima razvijenih tržišnih privreda.

Bez obzira na činjenicu da je riječ o pojavi koja se manifestira na individualnoj psihološkoj razini, u situaciji u kojoj su se našli zaposlenici u tranzicijskim zemljama, nesprenni na surovost kapitalističkog tržišta rada uz ravnodušnost državne birokracije i nerazvijene sindikate, trajna prijetnja sigurnom zaposlenju poprimila je takve razmjere da se može pretpostaviti kako je potreba za sigurnim radnim mjestom već postala jedna od najpoželjnijih društvenih vrijednosti. Stoga, budući da tranzicijske zemlje u odnosu na zapadne, osim drugačije društvene strukture imaju i specifična sociokulturna naslijeđa, nužno je kreirati novi konceptualni okvir pojma *nesigurnost zaposlenja*, primjenjiva u hrvatskim uvjetima, koji uvažava sve elemente tranzicijskih procesa, uključujući i nove globalizacijske izazove.

2. Čimbenici nesigurnosti zaposlenja u Hrvatskoj

Uzimajući u obzir paralelnost odvijanja tranzicije i globalizacije kao dominantnih makrodruštvenih procesa koji su u većoj ili manjoj mjeri zahvatili hrvatsko društvo, te informatizacije koja temeljito mijenja socioprofesionalnu strukturu, može se izdvojiti šest čimbenika koji direktno utječu na povećanje nesigurnosti zaposlenja u Hrvatskoj⁵ (slika 1).

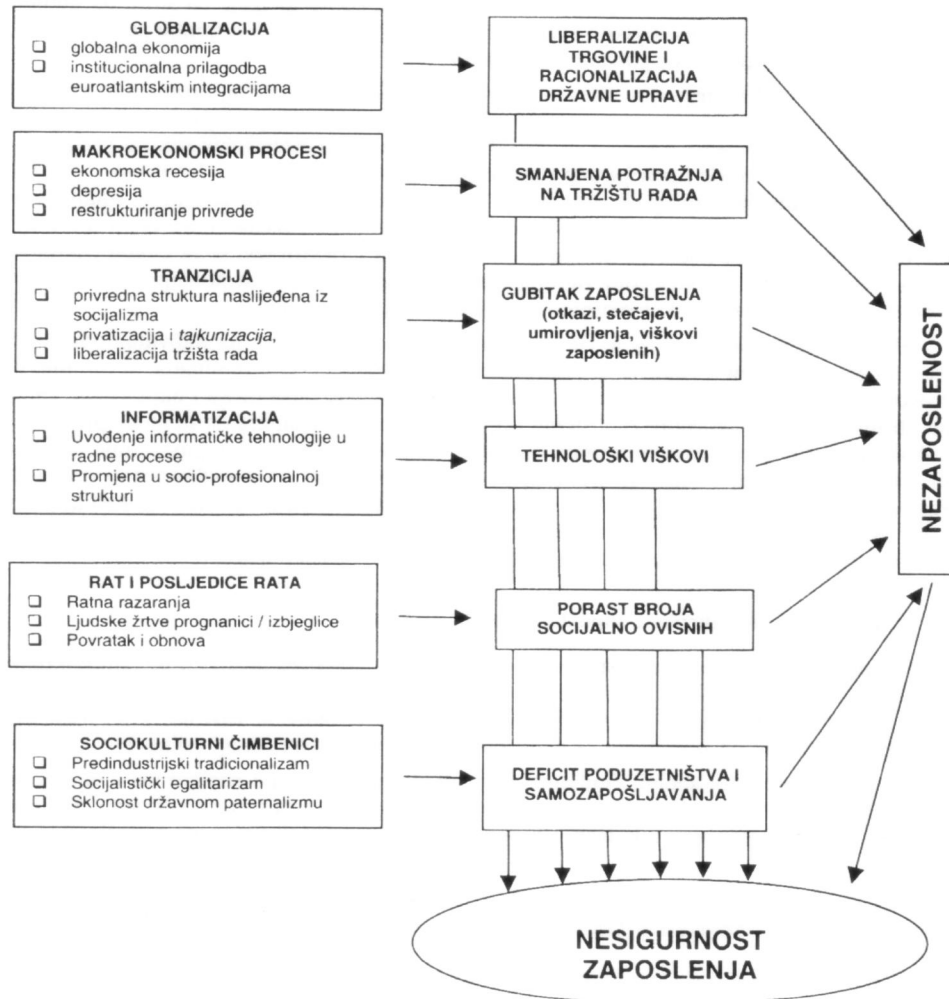
Prema spomenutoj shemi, čimbenici koji utječu na povećanje nesigurnosti zaposlenja kao i na nezaposlenost u Hrvatskoj mogu se podijeliti na strukturalne (globalizacija, makroekonomske procese i tranzicija), koji su u funkciji direktnih prijetnji sigurnom zaposlenju, i so-

⁴ Zanimljiv primjer informiranja i edukacije članova o problemu nesigurnosti zaposlenja jest organizacija *International Brotherhood of Electrical Worker*, što se može vidjeti na stranici <http://www.ibew73.org/Job.html>.

⁵ Taj je model proširen i razrađena verzija jednog starijeg modela (koji se sastojao samo od četiri faktora bez sociokulturne dimenzije i procesa globalizacije), prezentiranog u okviru tematskog savjetovanja *Mladi i zapošljavanje* u organizaciji Studentskog centra Sveučilišta u Zagrebu u travnju 2000. (Peračković, 2000).

ciokulturne čimbenike, koji se očituju u nemogućnosti prilagodbe na nove tržišne uvjete bez državnog paternalizma, nedostatak poduzetničke inicijative kao i još uvijek prisutne *posljedice rata* na ljudske i materijalne resurse. Poseban je problem uvođenje informatičke tehnologije, koja zahtjeva stvaranje novih, informacijskih i komunikacijskih zanimanja i masovno nestajanje starih industrijskih zanimanja. Svi ti čimbenici utječu istovremeno i na porast nezaposlenosti, ali i nezaposlenost sama po sebi kao masovna pojava u hrvatskom društvu, dodatno doprinosi toj nesigurnosti.

Slika 1. Čimbenici nesigurnosti zaposlenja u Hrvatskoj



Taj se model može prihvatiti samo kao jedna hipotetska skica koju tek treba empirijski provjeriti kako bi se mogao odrediti stvarni utjecaj svakog pojedinog čimbenika na nesigurnost zaposlenja. No ono što se time željelo istaknuti, jest potreba nadilaženja jednodimenzionalnog ekonomskog pristupa koji problem nezaposlenosti tretira isključivo kao jedan element modela poslovnog ciklusa (u njegovoj fazi recesije), pri čemu je nesigurnost zaposlenja vrlo funkcionalna: zaposleni pristaju na manje plaće i smanjuje im se pregovaračka moć, što ide u prilog novoj fazi ekonomske ekspanzije (Bowles, Edwards, 1991:253). A problem je očito određen s više različitih čimbenika, među kojima su faze ekonomskog ciklusa svakako važan ali ne i jedini čimbenik. Osim recesije, tranzicijsko je razdoblje već samo po sebi razdoblje povratka u nesigurnost, no društvo se sada nalazi pred novim izazovom, a to je proces globalizacije, koji znatno utječe na povećanje nesigurnosti zaposlenje, o čemu će biti riječ u narednom poglavlju.

3. Nova prijetnja: proces globalizacije

Bez obzira koju dimenziju globalizacije promatrali, bilo političku, ekonomsku ili socio-kulturnu, ono što je jedan od njezinih najočitijih efekta, nesumnjivo jest *potkopavanje koherentnosti, cjelovitosti i jedinstva individualnih društava* (Čolić, 2002:128), pa su društva postala *meduzavisna u svim aspektima života* (Sztompka, 1994:87). Osim što je svijet pod utjecajem masovnih medija odavno postao McLuhanovo *globalno selo*, upravo su isti mediji najviše doprinijeli globalnoj kulturnoj homogenizaciji. To se osobito očituje u recepciji onih vrijednosti koje će rezultirati potražnjom za robama, uslugama ili znanjem u čijoj ponudi su najkonkurentnije upravo multinacionalne kompanije (što Sztompka naziva fenomenom *kokakolizacije*). Iako su njihove investicije često prezentirane kao jedina mogućnost za izlazak iz recesije tranzicijskih zemalja, nema sumnje da su one te koje diktiraju uvjete na tržištima rada. Domaće vlade su postale tek njihovi servisi, koji trebaju osigurati zakonsku legitimaciju traženih uvjeta. Budući da je njihov *smisao postojanja* isključivo profit a ne opće dobro nekog lokalnog društva, nimalo nije upitna teza da je globalizacija nova i najveća prijetnja potrebi za sigurnim zaposlenjem, tim više što s druge strane ne postoji *globalni zaštitnik* i zagovornik interesa zaposlenih. Stoga je potrebno prikazati temeljna obilježja globalne ekonomije i njezin učinak na sigurnost zaposlenja.

Ukratko, pod globalnom ekonomijom najčešće se podrazumijeva *ekonomija koja djeluje jedinstveno u stvarnom vremenu u planetarnom opsegu; to je gospodarstvo u kojemu su kretanja kapitala, tržište rada, informacije, sirovine, upravljanje (menadžment) i organizacija internacionalizirani i potpuno međuovisni* (Jašić, 1999:308). N. Thrift⁶ operacionalizira pojam globalne ekonomije pomoću šest procesa: 1) *rastuća centralizacija*, čime se kreditna sredstva stvaraju, bivaju dodjeljivana i iskorištavana, te – što iz toga proizlazi – porast vladavine financija nad proizvodnjom; 2) *rastuće značenje "strukture znanja" i sustava stručnjaka*; 3) *kontinuirani porast globalnih oligopola*; 4) *porast sloja transnacionalnih poslovnih ljudi*; 5) *nastanak transnacionalne ekonomske diplomacije i globaliziranje državne moći pojedine zemlje*; 6) *premještanje proizvodnih lokacija iz visokorazvijenih industrijskih zemalja u zemlje trećeg svijeta*. U svom radu o *Hrvatskoj u uvjetima globalizacije*, Jašić ističe da su nositelji globalne ekonomije međunarodna poduzeća, a njihova ekonomska i politička moć nadilazi moć pojedinih zemalja. Budući da im je jedini cilj povećanje profita, temeljne postavke socijalne tržišne privrede postaju upitne. Puno radno vrijeme kao jedan od najvažnijih klasičnih ciljeva socijalne tržišne privrede time gubi svoje značenje, jer megafuzije u različitim sektorima najčešće dovode do tzv. *down-sizinga*, što uzrokuje porast nezaposlenosti u korist profita (Jašić, 1999:309). Stoga,

⁶ Nigel Thrift: *Globalization, Regulation, Urbanisation: The Case of The Netherlands*, *Urban Studies*, 31, 1994, str. 336-368. U: Jašić, 1999.

zaključuje Jašić, očito je da međunarodnim poduzećima socijalni elementi tržišne privrede, kao što su mirovine, socijalna pomoć za nezaposlene i dječji doplatak, nisu uopće važni a osobito ne sigurnost zaposlenja i zaposlenost stanovništva općenito.

Iako se u Hrvatskoj još "broje žrtve" privatizacijskog potresa, globalizacija kao nova prijetnja već rapidno prodire i ruši preostale institucijske brane zaštite zaposlenih. Prema tome, uz već postojeće, "tradicionalne" čimbenike koji ugrožavaju zaposlenost, pojavio se novi, na čiju silinu državne institucije sa svojim zakonodavstvom ne mogu nimalo utjecati. A kakve će biti njegove posljedice, sigurno će biti predmet nekih budućih istraživanja.

4. Važnost očuvanja radnih mjesta

Iako je nezaposlenost (a kroz to i nesigurnost zaposlenja) sigurno jedan od temeljnih društvenih problema u Hrvatskoj, sustavnih socioloških istraživanja dosad nije bilo. Stoga će se u ovom radu kao indikativna ilustracija iskoristiti analiza rezultata istraživanja javnog mnijenja⁷ o posljedicama privatizacije u Hrvatskoj. Između ostalog, postavilo se i pitanje o najpoželjnijim ciljevima privatizacije te o stupnju njihova ostvarenja (Čengić, Rogić, 1999). Taj je instrument predstavljao operacionalizaciju ciljeva privatizacije prema *Zakonu o privatizaciji* iz 1996. (NN 21/96), gdje je kao drugi strateški cilj privatizacije bilo navedeno *očuvanje produktivne zaposlenosti uz poželjno stvaranje radnih mjesta*. Ispitanici su iskazivali stupanj poželjnosti pojedinog cilja privatizacije (pri čemu je ocjena 1 značila najmanju, a 5 najveću poželjnost). Rezultati su pokazali da su najvažniji ciljevi privatizacije prema očekivanjima građana trebali biti: 1) *očuvanje radnih mjesta* ($a = 4,67$), 2) *blagostanje zaposlenih* ($a = 4,59$), 3) *povećanje poslovne učinkovitosti poduzeća* ($a = 4,54$) i *pravedna raspodjela bogatstva na one koji su ga stvarali* ($a = 4,54$).

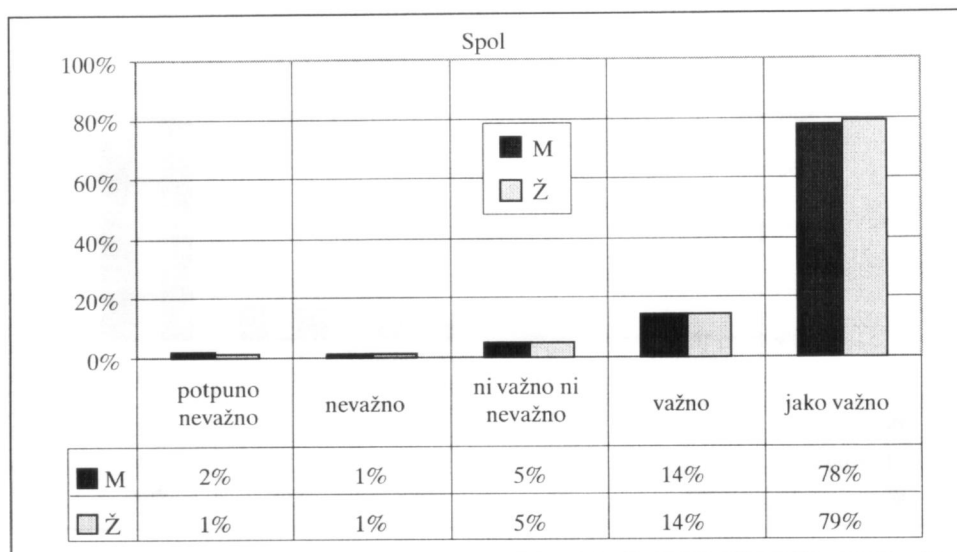
Na temelju tih rezultata, u ovom radu otišlo se korak dalje i željelo se istražiti *postoje li statistički značajne razlike u ocjeni važnosti očuvanja radnih mjesta obzirom na sociodemografska obilježja: spol, dob, obrazovanje, zanimanje i bračni status*. Polazna (nulta) hipoteza bila je da ne postoje statistički značajne razlike prema navedenim obilježjima i prosječna ocjena važnosti očuvanja radnih mjesta kod svih skupina je u istom intervalu.

Budući da je distribucija odgovora ispitanika asimetrična i aritmetička sredina nije adekvatna mjera centralne tendencije, za testiranje razlika korišten je χ^2 -test. Rezultati su grafički prikazani u slikama i tablicama.

Rezultati prije svega pokazuju da je na pitanje o važnosti očuvanja radnih mjesta kod svih skupina ispitanika, bez obzira na sociodemografska obilježja, **najčešći odgovor bio jako važno**. Rangiranjem skupina po spomenutim obilježjima s obzirom na udio odgovara *jako važno* (slika 5), premda sasvim neočekivano, očituje se da su na **vodećem mjestu s 83%** odgovora **umirovljenici, razvedeni i udovci/udovice te dobna skupina 31-40 g.**; potom slijedi dobna skupina do 30 g. sa 82%; 81% imaju ispitanici s osnovnim i srednjim obrazovanjem, radnici, te dobna skupina 51-60 g.; kod udanih i oženjenih udio je 80%; 79% je kod žena a 78% kod muškaraca i kod skupine nezaposlenih; 77% jest kod dobne skupine starijih od 60 g. te kod poslodavaca i obrtnika; 76% odgovora jest kod dobne skupine 41-50 g., kod domaćica i službeničkih zanimanja; 75% kod stručnjaka; 73% kod ispitanika s višim i visokim obrazovanjem te kod neudanih i neoženjenih.

⁷ U okviru projekta *Razvojne i psihosocijalne posljedice privatizacije* u realizaciji Instituta društvenih znanosti "Ivo Pilar" od 1997. do 2000., provedeno je istraživanje javnog mnijenja o privatizaciji, na probabilističkom, višestapno stratificiranom, reprezentativnom uzorku punoljetnog stanovništva Hrvatske (N=1001).

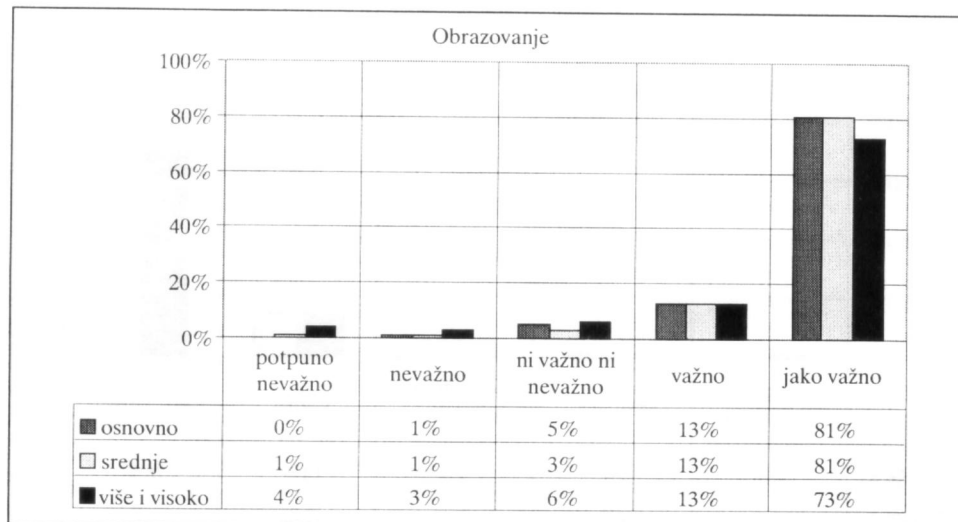
Slika 2. Spol



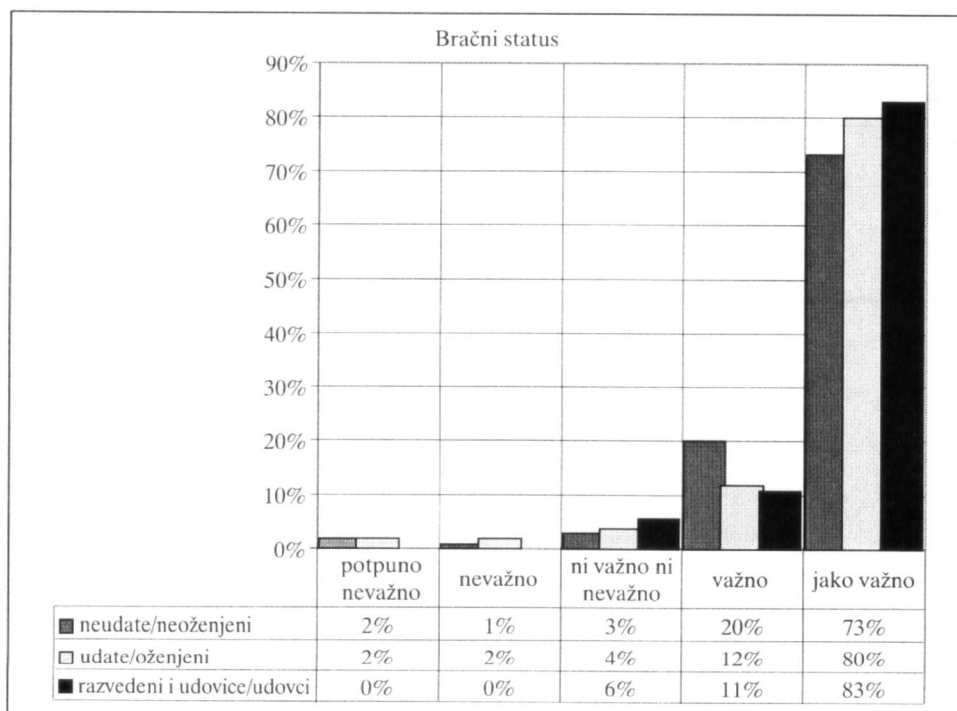
Tablica 1. Dob

DOB	potpuno nevažno	nevažno	ni važno ni nevažno	važno	jako važno
do 30 g.	0%	2%	4%	12%	82%
31-40	0%	0%	6%	11%	83%
41-50	3%	1%	5%	15%	76%
51-60	2%	1%	4%	12%	81%
60 i više	1%	2%	4%	16%	77%

Slika 3. Obrazovanje



Slika 4. Bračni status



Tablica 2. Zanimanje

Zanimanje	Potpuno nevažno	Nevažno	Ni važno ni nevažno	Važno	Jako važno
Umirovljenici	0%	0%	3%	13%	83%
Domaćice	2%	1%	10%	11%	76%
Nezaposleni	3%	3%	2%	15%	78%
Radnici	1%	2%	2%	14%	81%
Službenici	0%	1%	5%	14%	76%
Stručnjaci	4%	1%	4%	16%	75%
Poslodavci/obrtnici	8%	6%	6%	3%	77%

Testiranje statističke značajnosti razlike u odgovorima ispitanika pokazalo je da razlika nema s obzirom na spol i dob, a razlike su se pokazale s obzirom na obrazovanje ($X^2 = 18.02610$; $p < 0.01$), bračni status ($X^2 = 16.18783$; $p < 0.05$) i zanimanje ($X^2 = 23.22180$; $p < 0.01$). Dakle intenzitet važnosti očuvanja radnih mjesta (iako je i kod njih najčešći odgovor *jako važno*) značajno je manji kod ispitanika s višim i visokim obrazovanjem, kod neudanih/neoženjenih te kod stručnjaka, službenika i domaćica. No budući da je najčešći odgovor kod svih sociodemografskih segmenata u istom intervalu, razlike se odnose samo na intenzitet stava. Time se polazna hipoteza o nepostojanju razlika može uvjetno prihvatiti, uz obrazloženja da domaćice, samci i obrazovaniji ipak pridaju manji stupanj važnosti.

Upravo ti rezultati navode na zaključak da se potreba za sigurnim zaposlenjem ne može tumačiti kao negativno sociokulturno obilježje i socijalistički atavizam jer nije samo vezana uz pojedine "ugrožene" skupine iz generacije srednje životne dobi radno aktivnog stanovništva i podjednako je snažno izražena i kod umirovljenika koji više niti nisu radno aktivni dio populacije, kao i kod najmlađih ispitanika na tržištu radu koji nikada i nisu iskusili tu *beneficiju*. Na kraju se može konstatirati da sigurnost zaposlenja u Hrvatskoj nakon desetljeća tranzicije nije više samo važna potreba u hijerarhije radnih motiva zaposlenih, već je postala jedna od najpoželjnijih društvenih vrednota uopće, a kao takva sigurno će biti dominantna tema kako u političkim raspravama tako i u znanstvenim istraživanjima.

5. Zaposlenje ili sigurno zaposlenje?

Uzimajući u obzir hipotezu o postojanju nekoliko čimbenika spomenutih u modelu ovog rada koji istovremeno utječu na povećanje nesigurnosti zaposlenja, moguće je razumjeti zašto je kod građana u Hrvatskoj sigurnost zaposlenja toliko važna. No ipak, potrebno je barem spomenuti značajnu činjenicu da je tranziciji prethodio politički sustav u kojem je zajamčiti sigurnost zaposlenje bila obveza države i njezinih institucija bez obzira na zakone tržišta rada, što je imalo svoje uporište još u ustavu SFRJ iz 1963. (čl. 36). Analizirajući socijalističko naslijeđe hrvatskog društva, Županov ističe kako se u tom vremenu formirala prešutna koalicija između politokracije i radništva, kojom je politokracija radništvu osiguravala određene privilegije (socioekonomsku sigurnost u zapošljavanju i sigurnost na radnom mjestu – što je faktično značilo radnikovo *vlasništvo nad radnim mjestom* te određeni minimum dohotka), a zauzvrat je radnička klasa u funkciji "povijesnog subjekta" davala legitimitet politokraciji prepuštajući joj da upravlja društvom kako želi (Županov, 1995:163). Prema tome, za građane je sigurnost zaposlenja bila neupitna i zajamčena tekovina socijalističkog sistema.

U tranzicijskom razdoblju, zaposleni definitivno gube te privilegije i nalaze se u potpuno novom okružju, nesposobni i nesprenni za liberalno tržište rada, gdje se podrazumijeva

Slika 5. Rang skupina prema stupnju važnosti



da postoji malo zapreka i u zapošljavanju, ali i u otpuštanju. Međutim, hrvatsko tržište rada, kako ističu Šonje i Vujčić, do sada se još nije približilo ostvarenju te ideje jer su mogućnosti otpuštanja zakonski ograničene, a troškovi otpuštanja relativno su visoki, što smanjuje fleksibilnost na tržištu, a time i onemogućuje veću efikasnost, povećava cijenu rada te čini poslodavce manje sklonima novom zapošljavanju na legalan i zakonom uređen način (Šonje, Vujčić, 2001). Stoga će novi Zakon o radu sigurno težiti rješenjima koja trebaju osigurati fleksibilnost radne snage te legalitet i legitimitet lakšem otpuštanju i lakšem zapošljavanju, a tek će tada građani potpuno osjetiti i djelovanje *tamne strane* tržišne privrede na vlastitoj koži.

Jedna od mogućih strategija Vlade Republike Hrvatske koja bi trebala pomoći u rješavanju te napetosti između potrebe za sigurnim zaposlenjem građana s jedne strane i fleksibilnim tržištem rada s druge – očituje se i u osnivanju Ureda za socijalno partnerstvo. Iako se čini pomalo utopistički, u radu J. Lowthera i M. Naletelić kaže se da je upravo *zadatak socijalnih partnera u Hrvatskoj postići kompromis između fleksibilnosti tržišta rada i sigurnosti radnog mjesta, koja bi bila na korist radnicima, poslodavcima i nacionalnoj ekonomiji* (Lowther, Naletelić, 2002). A takav kompromis, kažu autori, mogao bi se postići samo boljom organizacijom rada i putem socijalnog dijaloga.

Na kraju, iz svega rečenoga može se postaviti pitanje znaju li uopće dva socijalna partnera, Vlada i poslodavci kao *akteri politike* i *akteri tržišta* – da građani (kao *akteri rada*) ne traže posao, zaposlenje ili radno mjesto, što se često obećava sa različitih političkih pozornica, nego traže prvenstveno sigurno zaposlenje s naglaskom na *sigurno*, a pod tim podrazumijevaju, kako to kaže Castells, *stalno zaposlenje s punim radnim vremenom, jasno određenim zadacima zanimanja i obrascu karijere u životnom ciklusu* (Castells, 2000:296). Budući da se transformacija zaposlenosti odvija u globalnom okružju i ide u smjeru smanjenja udjela sigurnog radnog mjesta uz povećanja udjela fleksibilnog zapošljavanja (koje uključuje samozapošljavanje, rad na određeno vrijeme i rad na dio radnog vremena te povremeno i sezonsko zapošljavanje), hrvatskom društvu tek sada predstoji tranzicija zaposlenosti i transformacija percepcije uloge rada i zaposlenja. Stoga i ne čudi da je upravo pitanje nezaposlenosti općenito, bilo jedno od ključnih elemenata i u političkim programima i predizbornim obećanjima na parlamentarnim izborima 2000. u Hrvatskoj, a sigurno će tako biti i na sljedećim, čime je jedan psihosocijalni problem dobio i svoju političku dimenziju.

LITERATURA

- Bowles, S., Edwards, R. (1991) **Razumijevanje kapitalizma**, Zagreb, Školska knjiga.
- Castells, M. (2000) **Uspion mreženog društva**, Zagreb, Golden marketing.
- Chastang, F., Rioux, P. (1998) Suicide attempts and job insecurity: a complex association, **European Psychiatry**, Vol. 13(7)359-364.
- Čengić, D., Rogić, I. (1999) **Privatizacija i javnost**, Zagreb, Institut društvenih znanosti "Ivo Pilar".
- Durkheim, E. (1972) **O podjeli društvenog rada**, Beograd, Prosveta.
- Eliot, T. R., Maples, S. (1991) Stress Management for Employees Experiencing Corporate Acquisition, **Journal of Employment Counseling**, Vol. 28(3)107-114.
- Farley, J. E. (1991.), Responses of Mental Health Professionals to Lay-offs, **Hospital and Community Psychiatry**, Vol. 42(6)624-627.
- Fournier, C., Roskies, E. (1988) Job insecurity, mental health and work performance, **Science et Comportement**, Vol. 18(4)233-249.
- Jacobson, D., Hartley, J., Landerms, B., Van Vuuren, T. (1991.), **Job Insecurity**, Sage publications.
- Jahoda, M. (1982) **Employment and Unemployment: Social-psychological Analysis**, Cambridge University Press.
- Jašić, Z. (1999) Hrvatska u uvjetima globalizacije i uloga ljudskih resursa, u: Baletić, Z. (ur.), **Hrvatsko gospodarstvo u tranziciji**, Zagreb, Ekonomski institut.

- Lowther, J. Naletilić, M. (2001) Fleksibilnost radne snage: istraživanje o međunarodnim iskustvima i njihova primjena na Hrvatsku, Vlada Republike Hrvatske – Ured za socijalno partnerstvo, <http://www.socijalno-partnerstvo.hr/ured/seminari.htm>.
- Peračković, K. (1994.) Psihosocijalni aspekti nesigurnosti zaposlenja, **Diplomski rad**, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Peračković, K (2000) Psihosocijalni aspekti sigurnosti zaposlenja: od potrebe do političkog programa, U: **Anali Studentskog centra u Zagrebu**, 2(2000)52-60.
- Šonje, V., Vujčić, B. (2001) **Liberalism in economic policy making in Croatia in the 90's.**, <http://ekonomijamoderna.inet.hr>, na temelju istoimenog referata na: Friedrich von Hayek Conference, Zagreb, Studeni 2000.
- Topolčić, D. (1998) Zaposleni u novom radnom okružju – postojanost ili promjenjivost radnih vrijednosti. u: Rogić, I., Zeman, Z. (ur.), **Privatizacija i modernizacija**, Zagreb, Institut društvenih znanosti "Ivo Pilar".
- Warr, P. (1978) A study of Psychological Well Being, **British Journal of Psychology**, vol. 69:111-121.
- Thrift, N. (1994) Globalisation, Regulation, Urbanisation: The case of Netherlands, **Urban Studies**, Vol 31:336-368.
- Županov, J. (1995) **Poslije potopa**, Zagreb, Nakladni zavod Globus

FACTORS OF JOB INSECURITY IN CROATIA

KREŠIMIR PERAČKOVIĆ

Institute of Social Sciences Ivo Pilar, Zagreb

In this paper is considered problem of job insecurity from the sociological theory approach. According to occupational role concept, Jacobson defines job insecurity as a cognitive appraisal of present possibility about job losing threat in the changing work environment, based on interaction between the perceived probability of losing one's job and the perceived security that this will not happened. Further is suggested a model with six factors that increase job insecurity in Croatia. These are: globalization, macroeconomic processes, transition, informatization, war and the consequences of war and sociocultural factors, but emphasize is on the global economy and its consequences to the job security. In addition are presented results from one research about the job security importance among different sociodemographic groups on the representative public opinion sample.

Key words: WORKING VALUES, WORKING MOTIVATION, JOB SECURITY, JOB INSECURITY, PRIVATIZATION, GLOBAL ECONOMY