

INTERNATIONAL LABOUR REVIEW

Godina 83, 2003.

U godištu 2003. *International Labour Reviewa* objavljena su četiri izdanja, od toga dva tematska broja. Članci predstavljaju relevantne teme iz područja rada i zaposlenosti u pojedinim razvijenim, tranzicijskim i podrazvijenim zemljama, te značajan broj globalnih pitanja i međunarodnih analiza.

U prvom broju *Philippe Egger* u članku «*Decent work and competitiveness: Labour dimensions of ascension to the European Union*» razmatra zaposlenost u zemljama pristupnicama EU u kontekstu njihove konvergencije k europskoj razini razvoja s jedne i njihove nominalne konvergencije zahtijevane maastrichtskim fiskalnim kriterijima s druge strane. Od sredine 1990-ih u svim zemljama pristupnicama proizvodnost i cijena rada su u porastu, a većina ih bilježi i solidan gospodarski rast, te promjenu industrijske strukture (deindustrijalizaciju). Održivosti takvoga rasta na putu stoje nepovoljna demografska struktura i niska stopa aktivnosti, problemi s nezaposlenošću (pogotovo dugotrajnom), nerazvijeni sustavi kontinuiranog usavršavanja radnika, inflatorni pritisci iz javnog sektora i ograničena sloboda u korištenju fiskalnih i monetarnih instrumenata uslijed članstva u EU. U takvim uvjetima autor vidi razvojno najperspektivnijom mješavinu aktivnih mjera zapošljavanja i koordinaciju tržišta rada kroz odgovorni socijalni dijalog snažnih i ravnopravnih socijalnih partnera.

Problemi njegovateljskog i tehničkog osoblja u zdravstvu te načini na koji ih njihove strukovne i sindikalne organizacije širom svijeta rješavaju tema su članka *Paul i Darlene Clark*. Usprkos vrlo različitim društvenim okružjima, problemi s kojima se medicinske sestre susreću prilično su slični.

To su prvenstveno preopterećenost (pre mali broj osoblja), sigurnosni i zdravstveni rizici, obvezni prekovremeni rad, privatizacija zdravstvenih ustanova te prebacivanje osoblja između odjeljenja. Usprkos primjeni širokog spektra strategija, u većini slučajeva nacionalne organizacije medicinskih sestara ne ocjenjuju svoja dostignuća na rješavanju tih problema zadovoljavajućima.

Sekcija «Perspektive» te članak *Mattiasa Busse* i *Sebastiana Braun* prikazuju stanje na području prisilnog rada, u čijim je raznim oblicima (od prisilnih javnih radova i kućnog služinstva do dužničkog ropstva), procjenjuje se, uposljeno oko 20 milijuna osoba, prvenstveno djece, žena i siromašnih. Konvencije 29 i 105 MOR-a (Međunarodne organizacije rada), koje se odnose na ukidanje prisilnoga rada, postoje već više od pola stoljeća i ratificirala ih je velika većina članica UN-a (Kina je jedini veći izuzetak), međutim praksa prisilnog rada još je vrlo raširena, pogotovo u južnoj i jugoistočnoj Aziji. Serijom multivarijantnih OLS regresija utvrđeno je kako zemlje u kojima je prisutan prisilni rad privlače manja strana ulaganja. Istovremeno, one tako ne postižu komparativnu prednost na tržištu roba koje u svojoj proizvodnji zahtijevaju nekvalificirani intenzivan rad prisilno uposlenih. I taj nalaz podupire tezu da niža radna prava ne poboljšavaju kompetitivnost niti privlače strane investicije.

Drugi broj tematski je posvećen konceptualizaciji i mjerenju kvalitete rada na globalnoj razini, sljedeći program o dostojanstvu rada (*decent work agenda*) prihvaćen 1999. na 87. zasjedanju MOR-a. Jedan je od prioriteta MOR-a izrada standardiziranih instrumenata u obliku indeksa dostojanstvenog rada (*Decent Work Index*) koji bi omogućavali međunarodne usporedbe kvalitete rada na temelju lako dostupnih i valjanih indikatora. Autori, većinom eksperti MOR-a, izložili su nekoliko metodologija za mjerenje općenite kvalitete rada na

nacionalnoj razini. Pristup *Dharam Ghaija* temelji se na četiri statistička indikatora: na razini zaposlenosti, razini socijalne zaštite, radničkih prava i na zastupljenosti socijalnog dijaloga. *Richard Anker* i drugi razradili su trideset lako dostupnih indikatora koji opisuju deset dimenzija kvalitete zaposlenosti: prilike za zapošljavanje, neprihvatljiv rad, adekvatne zarade i produktivan rad, humani sati rada, stabilnost i sigurnost posla, usklađenosti rada i obiteljskog života, jednak tretman radnika, sigurno radno okruženje, socijalna zaštita, socijalni dijalog i odnosi na radnom mjestu, te ekonomski i društveni kontekst dostojanstva rada. Ti indikatori prvenstveno oslovljavaju kvalitetu, a ne samo kvantitetu zaposlenosti, te predstavljaju vrijedno *policy* oruđe kojim se može pratiti razvoj pojedinih država te razmjeri segmenta kvalitetnih poslova, kao i socijalne dimenzije globalizacije. *David Bescond* i drugi na temelju sedam najdostupnijih od navedenih trideset indikatora kreiraju kompozitni indeks – *Decent Work Deficit* (DWD) indeks - otvarajući put standardizaciji mjerenja kvalitete rada. *Ifthikhar Ahmed* empirijskom usporedbom DWD indeksa u većem broju zemalja nalazi da, iako je ova mjera pozitivno korelirana sa UNDP-ovim *Human Development* indeksom, te razinom BDP-a, a negativno sa nejednakostima u dohotku, visoka razina ekonomskog razvoja ne garantira visoku kvalitetu rada, niti je niska razina razvoja nužno prepreka raširenosti kvalitetnih oblika rada. Koristeći alternativni pristup, *Florence Bonnet* i suradnici ne ograničavaju se na makro razinu (gdje razlikuju normativnu razinu prava, mehanizme ostvarivanja prava i samu razinu prava u praksi), već predlažu srednju razinu kvalitete rada na razini poduzeća i mikro razinu radnikove percepcije kvalitete rada. U tu svrhu oni na svakoj razini koriste indikatore za sedam dimenzija socio-ekonomske sigurnosti (vidi članke vezane uz *People's Security Survey* u prethodnom godištu ILR-a).

U trećem broju među serijom članaka o zemljama u razvoju (neuspjehu shema za obuzdavanje vrlo visoke nezaposlenosti visokoobrazovanih u Maroku i karakteristikama formalnog sektora u Maliju), nalazi se i članak *Wouter van Ginneken* o širenju socijalne zaštite u zemljama u razvoju. U pravilu je u zemljama Trećega svijeta čak i osnovnim mjerama socijalne sigurnosti pokrivena samo manjina populacije – prvenstveno zaposleni u javnom sektoru. Autor preporuča tri strategije. Prvo, jačanje i okruženje lokalnih inicijativa mirovinskog i zdravstvenog osiguranja. Drugo, uključivanje doprinosa iz golemog neformalnog sektora i samozaposlenih u rudimentarnu sigurnosnu mrežu. Konačno, uvođenje univerzalne mirovine financirane iz budžeta (te međunarodnih izvora) koja je vrlo efikasno sredstvo za smanjivanje siromaštva u čitavim obiteljima (primjer Brazila i Namibije). Međutim, takva zadaća nije laka radi vrlo ograničenih državnih sredstava i nepostojanja adekvatnih nadnacionalnih mehanizama s jedne i nevelikih platežnih mogućnosti te nepovjerenja spram shema socijalne sigurnosti s druge strane.

Olivier Boiral razmatra uvođenje certifikata korporacijskog ponašanja koji bi, uz lokalne zakone i međunarodne rezolucije, predstavljali dodatno jamstvo korporacijske socijalne odgovornosti te poštivanja temeljnih prava radnika širom planeta. S obzirom na to da je poslovanje tvrtki, pogotovo multinacionalnih, pod lupom civilnog društva, mnoge su kompanije razvile kodekse socijalno odgovornog ponašanja i ulaganja. No analiza tih kodeksa kazuje kako su oni u pravilu vrlo nedorečeni, ne pozivaju se na postojeće MOR rezolucije i druge standarde, ne podliježu neovisnoj verifikaciji, te većinom služe svrsi građenja korporacijskog imidža. U proteklih nekoliko godina formirana je nekolicina neovisnih tijela koje pružaju certifikat socijalno odgovornog poslovanja (WRAP, SA8000), te su postigle određeni uspjeh. Međutim,

takve su inicijative ograničene na pojedine sektore ili regije. Uspostavljanje efikasnog globalnog sustava certifikacije socijalnog postupanja tvrtki, kao što su standardi ISO9001 na području kontrole kvalitete i ISO14001 na području ekologije, zahtijeva legitimitet tijela koje postavlja standarde (poput *International Organization for Standardization*), transparentne mehanizme monitoringa, te utemeljenost na postojećim konvencijama u sferi etičkog poslovanja i radničkih prava.

Posljednji broj godišta posvećen je temama diskriminacije i jednakosti na tržištu rada. U uvodnom članku *Manuela Tomei* pruža minucioznu analizu koncepata diskriminacije i jednakosti, njihovih raznih određenja te međuovisnosti. *Andelle Blackett* i *Colleen Sheppard* razmatraju odnos kolektivnog pregovaranja i jednakosti na tržištu rada. Autori zastupaju poziciju prema kojoj, iako kolektivno pregovaranje u nekim svojim oblicima može voditi diskriminaciji «outsidera» i povlaštenom položaju insidera, može i povećati jednakost ukoliko je regulirano u skladu s međunarodnim konvencijama. Ono omogućuje pregovaranje za sve radnike u svim sektorima, te nije ograničeno isključivo na financijska pitanja, već se bavi i postavljanjem standarda kvalitete rada. U slučaju neformalnog gospodarstva,

koje je najzastupljeniji (i po sebi diskriminiran) vid zaposlenosti u zemljama u razvoju, *Barbara Harris-White* ustanovljava vrlo visok stupanj diskriminacije. Bez državne regulative i sindikalnog organiziranja, ta su tržišta regulirana društvenim normama gdje predrasude (pogotovo prema ženama) i interesi određenih grupa (etničkih, rodbinskih, kastinskih) predstavljaju plodno tlo za diskriminaciju. Moguće je da ono što se u društvu smatra «pravednim» u stvari diskriminirajuće; institucionalne strukture i stavovi proizvode diskriminirane grupe, bez obzira na legislativu. U mnogim je slučajevima diskriminacija indirektna (na primjer uzrokovana nejednakom pristupu obrazovanju ili stanovanju). *Marco Fugazza* u svojem članku skicira temeljitije empirijsko istraživanje socijalnih pokazatelja u potrazi za takvim manje očitim uzrocima aspektima diskriminacije. Konačno, *Janine Rodgers* i *Jill Rubbery* tematizirale su važnost zakonskog reguliranja minimalne plaće, čime se ne samo štiti pripadnike ranjivih grupa izloženih diskriminaciji u sektoru velikih poduzeća već se zaštitne norme i učinci takvog instrumenta prenose i na sektor malih poduzeća te neformalni sektor.

Teo Matković