

rena postaje obveznom, pa zaposleničko mirovinsko osiguranje u Nizozemskoj obuhvaća 90% radnika, a u UK ni 50%. Već je spomenuta švedska privatizacija u tom pogledu puno bliža nizozemskom iskustvu. Otuda zaključak da nejednakost ovisi o tri čimbenika: stupnju obuhvata mirovinskim programima, visini zaštićenih mirovina te vrijednosti mirovinskih primanja. Stoga, nije problem u kombinaciji javnoga i privatnoga, već u tome kako je ta kombinacija dizajnirana. Dodao bih – ta kombinacija uvelike ovisi i o ostalim značajkama nacionalnoga socijalnog sustava, načinu kako se donose i provode odluke, kako se konzultiraju socijalni partneri, kakao se evaluiraju učinci socijalnih programa itd.

Siniša Zrinščak

## INTERNATIONAL LABOUR REVIEW

**Godina 84, 2004.**

*International Labour Review* tijekom 2004. godine objavio je dvanaest članaka i jedan tematski broj. Tematski dvobroj, rezultat rada Svjetske komisije za socijalne dimenzije globalizacije, pruža nekoliko teorijskih i empirijskih analiza o utjecaju procesa globalizacije na svijet rada. Ostala izdanja oslovila su različite teme, poimence: operacionalizaciju višedimenzionalnog koncepta zapošljivosti; razvoj i dosege tripartizma i socijalnog dijaloga; socijalnu zaštitu i rod (iz aspekta Europskog suda pravde, kao i nedavnih promjena u obiteljskim i mirovinskim politikama tranzicijskih zemalja), te učinke informacijskih tehnologija na produktivnost, odnosno azijske financijske krize na obrasce fleksibilnosti zaposlenosti u Koreji. Pođimo redom:

U tematskom dvobroju 1-2, objavljen je izbor iz tehničkih radova koji su nastali tijekom pripreme izvješća Svjetske komisije za socijalne dimenzije globalizacije *Pravedna globalizacija: stvaranje prilika za svakoga*. Ovim izvješćem još se jednom potvrđuje snaga i ireverzibilnost globalizacijskih fenomena, ali ne i neminovnost njezinih pogubnih učinaka. U stvari, komisija je prikupila veći broj dokaza koji ukazuju kako *dostojanstven rad za sve* može i treba biti ključni politički i razvojni cilj u doba globalizacije. Naime, niži radni standardi niti privlače veća ulaganja niti poboljšavaju izvozne performanse, dok su kvalitetni radni uvjeti u pravilu poticajni za razvoj ljudskih potencijala te ekonomski rast.

Berndhard Gunther i Rolph van der Hoeven otvaraju broj sa pregledom ključnih socijalnih dimenzija procesa globalizacije u članku *The social dimension of globalization: A review of the literature*. U proteklih 15 godina međunarodna trgovina je utrostručena, izravna strana ulaganja i fondovske investicije udvadeseterostručene, a proizvodni se je lanac još fragmentirao. I dok su se Indija i pogotovo Kina snažno uključile u ovaj proces, siromašne zemlje većim su djelom ostale isključene, dodatno zaostajući. Pregled literature po pitanju siromaštva, ravnopravnosti spolova, dječjeg rada i migracija ukazuje na više pozitivnih nego negativnih pomaka, ali i na povećavanje ekonomskih razlika unutar i između zemalja. U porastu su i ekonomska te politička nesigurnost, čak i u zemljama koje su ekonomski profitirale od procesa globalizacije. Nije u pitanju može li globalizacija doprinijeti globalnom razvoju i jednakosti; pravo je pitanje kojim ju instrumentima usmjeriti da to učini. I ovo je područje puno kontroverzi, a trenutno veliku podršku uživaju "razvojne runde" trgovinskih pregovora te preustroj globalnih financijskih organizacija i procesa. Lokalno, napredak se može potaknuti ulaganjima u obrazovanje, radne standarde,

učinkovitu socijalnu zaštitu, suzbijanjem rasta nejednakosti te otvaranjem globalizacijskom procesu.

Kompleksne globalne tokove trgovine, investicija i razmjene tehnologije u kontekstu globalnog sustava proizvodnje u članku *The changing structure of trade linked to global production systems: What are the policy implications* razmatra William Milberg. Izuzetna ekspanzija međunarodne trgovine nije koncentrirana ni u sirovinama ni gotovim proizvodima, pa ni cirkulacijom robe unutar velikih tvrtki, već u razmjeni dijelova i međuproizvoda koji se kroz više etapa integriraju u konačni proizvod. Autor eksplicira niz kvalitativnih promjena, poslovnih i investicijskih strategija koje takav poslovni model uvjetuje, kao i posljedica po radnu snagu. Vodeće tvrtke usvajaju strategiju eksteralizacije, outsourcinga segmenata proizvodnog procesa na kojima ne mogu ubirati rentu (bilo na temelju vlasništva, ekspertize, ulaznih barijera ili tržišne snage), dok se tvrtke na drugoj strani tog odnosa (i često na drugoj strani planete) kompetitivno natječu za te ugovore. U tom kontekstu, razvojno značenje izravnih stranih ulaganja te *slobodnih zona* (*export processing zones* - EPZ) samo po sebi ne mora a priori voditi razvoju ili integraciji lokalne privrede u globalne tokove. U stvari, takva su ulaganja izuzetno koncentrirana u tek nekoliko zemalja i često dolaze samo na "privlačna" mjesta gdje je razvoj već u punom jeku. Što se radnih standarda tiče, "trku prema dnu" (gdje tvrtke smanjuju proizvodne troškove pod-ugovaranjem manje zahtjevnih faza proizvodnog procesa u tvrtke i zemlje koje pružaju nižu cijenu ignorirajući temeljne radne standarde) najučinkovitije se može spriječiti nametanjem pravila ponašanja vodećim tvrtkama u procesu proizvodnje prema kojima bi one bile odgovorne za poštivanje (i ulaganje u) radnih standarda vlastitih dobavljača.

Tekst Malte Lübker *Globalization and perceptions of social inequality* temeljem

mikropodataka nekoliko valova *International Social Survey* programa (ISSP) istražuje kretanja percepcije društvene nejednakosti i razine spremnosti na lokalnu i međunarodnu redistribuciju u većem broju zemalja. Marilyn Carr i Martha Chen u tekstu *Globalization, social exclusion and gender* detaljno analiziraju mehanizme i aspekte globalizacije koji doprinose rodnoj neravnopravnosti i društvenoj isključenosti na lokalnim tržištima rada (kako formalnim tako i neformalnim – a potonje dominiraju u strukturi zaposlenosti zemalja u razvoju). Protiv ovakvih ishoda, zaključak je autorica, može se djelovati adekvatnim nacionalnim i internacionalnim mjerama javne politike. Ignacy Sachs u radu *Inclusive development and decent work for all* razmatra na koji način u izmijenjenim uvjetima rasta i globalne međuovisnosti te akceleriranom tehnološkom kontekstu društveni razvoj može ostati inkluzivan. Ovdje on na tragu doktrine o fleksigurnosti pristaje uz elastičnost rada i jednakost pristupa kvalitetnim javnim servisima kao najboljim jamcima inkluzivne globalizacije.

Jean-Michel Servais u posljednjem radu prvog dvobroja *Globalization and decent work policy: Reflections upon a new legal approach* propituje kako u skladu s agendom dostojanstvenog rada prilagoditi radno zakonodavstvo novoj globaliziranoj ekonomiji, te kako poslagati javne politike i regulativu a da one doista imaju utjecaja na svakodnevni radni život svih radnika. Za ovo su potrebne promjene i u nacionalnoj i međunarodnoj regulativi, kako onoj zakonskoj, tako i onoj ostvarenoj pregovorima. Servais u tu svrhu kategorizira međunarodne radne standarde u tri skupine. Prvu skupinu čine temeljna prava, drugu tehnička pravila vezana uz rad i zaposlenost, dok treću čine programski standardi koji se tiču socijalnih politika u diverzificirajućem svijetu rada. Po mišljenju autora, inovativno eksperimentiranje sa potonjima, uz proaktivnu ulogu

države, ima najveći potencijal da ozbilji inkluzivne i dostojanstvene radno-životne obrasce usklađene s globalizacijskim tendencijama.

U trećem broju, Andries de Grip, Jasper van Loo i Jos Sanders su u članku *The Industry Employability Indeks: Taking account of supply and demand characteristics* ukazali na mnogostrukost pristupa konceptu zapošljivosti i njihov razvoj kroz dvadeseto stoljeće. Nadalje, na tom temelju oni grade koncept *granskog indeksa zapošljivosti - GIZ (industrial employability index)*, specifičnog za svaku industrijsku granu određene zemlje. GIZ uzima u obzir ne samo resurse, vještine i motivaciju zaposlenika uposlenih u određenom sektoru, nego i potrebe sektora, kao i opći kontekst tržišta rada te institucionalnih mogućnosti povećanja zapošljivosti, odnosno obrazovanja tražitelja posla. Primijenjen na empirijske podatke o Nizozemskom tržištu rada, GIZ je pružio niz usporedivih brojki koji ukazuje na razlike u razini zapošljivosti u određenim granama, pa i za određene demografske grupe (mladi, stari, žene). Iako ne rješava pitanje međugranske mobilnosti nezaposlenih (koliko se osoba zapošljiva u jednoj grani može smatrati zapošljivom u drugoj), granski indeks zapošljivosti, uzimajući u obzir elemente ponude, potražnje i šireg konteksta, sigurno predstavlja korak naprijed za primjenu koncepta zapošljivosti u analizama tržišta rada.

Isplati li se ulagati u radnu snagu vičnu informacijskoj tehnologiji? Stephan Kudya u članku *The productivity pay-off from effective resource allocations of IT and non-IT labour* baratajući podacima najvećih 500 američkih korporacija u drugoj polovici 1990-ih (usprkos određenim kauzalno-metodološkim manjkavostima studije) ustanovljava da to jest slučaj. Tvrtke sa većim udjelom informatički osposobljenih djelatnika imaju veću produktivnost rada od drugih, a taj se trend vremenom i

povećava. Objašnjenje ovog fenomena relativno je jednostavno – uvođenjem novih tehnologija, ponajprije softvera, u poslovne procese proizvodnje, komunikacije i organizacije, ključ produktivnosti postaje znanje zaposlenika da tim tehnologijama barataju. Kako ove tehnologije uzimaju “zamah”, vještine korištenja postaju sve bitnije i sve više doprinose produktivnosti. Implikacije ovoga za domaću obrazovnu politiku očite su.

Slijedi vrlo interesantan tekst Elaine Fultz i Silke Steinhilber *Social security reform and gender equality: Recent experience in central Europe*. Sve su tranzicijske zemlje u svom putu iz socijalizma učinile niz reformi vlastitih sustava socijalne sigurnosti. Međutim, te reforme u pravilu nisu u jednakoj mjeri pogađale sve društvene skupine, a s obzirom na niski prioritet pitanja rodne jednakosti, niti oba spola. Autorice ovo zorno pokazuju kroz studiju tri zemlje – Mađarske, Poljske i Češke – na primjeru reforme sustava obiteljske i mirovinske politike. Na području obiteljske politike s jedne su strane prava iz sfere roditeljskog dopusta u pravilu ostala relativno visoka i neizmijenjena (osim uvođenja mogućnosti korištenja od strane muškog roditelja, koja se u praksi još vrlo rijetko koristi), uslijed čega se pojavila diskriminacijska praksa nezapošljavanja mladih žena od poslodavaca u privatnom sektoru. S druge strane, obiteljski doplatci su prvo prošireni na čitavu populaciju bez obzira na radni status roditelja, a zatim u pravilu ograničeni na siromašnije putem provjere prihoda. Ova strategija prouzročila je smanjivanje izdataka za mjere obiteljske politike, njihovu koncentraciju prema siromašnoj populaciji, ali i manju isplativost rada za žene s niskim kvalifikacijama, odnosno veći poticaj za neaktivnost. Trendovi u oba prikazana segmenta obiteljske politike ne djeluju povoljno na sudjelovanje žena u svijetu rada. Kod mirovinske politike pak došlo je do slabljenja redistributivnog elementa u miro-

vinama, što znači da su godine staža i razina dohotka snažnije vezane uz razinu mirovina. S obzirom da žene u pravilu imaju puno više prekida u karijeri i niži dohodak od muškaraca, njihova je socijalna sigurnost u trećoj dobi u pravilu više ugrožena. Ovaj je trend još više izražen u drugom, privatnom stupu mirovinskog osiguranja, koji ne samo da se isključivo temelji na razini doprinosa, nego se izračun razine mirovine po umirovljenju temelji na aktuarskim izračunima očekivanog životnog vijeka. Obzirom da žene u pravilu žive značajno dulje, njihova bi mjesečna primanja mogla biti znatno niža. Ukoliko bi se pak ovakvo rodno razlikovanje zabranilo zakonski (kao u slučaju Mađarske), ženski osiguranici postali bi značajno manje atraktivni privatnim mirovinskim fondovima. Na žalost, o ovim relevantnim temama u Hrvatskoj se nije čuo gotovo niti jedan glas, čak niti iz redova ženskih organizacija.

Četvrti broj otvara Ingeborg Heide, koja tekstem *Sex equality and social security: Selected rulings of the European Court of Justice* pruža elaborirani niz primjera kako odluke Europskog suda pravde djeluju na smanjivanje (izravnih ili neizravnih) diskriminacijskih elemenata prisutnih u (ponajprije radnom) zakonodavstvu i praksi mnogih europskih država koje se još nisu odmakle od tradicionalnog modela muškog hranitelja obitelji.

Socijalni dijalog trenutno je vrlo moderan policy koncept, pogotovo u svjetlu učinkovitih socijalnih partnerstava u zemljama EU (ponajprije Irskoj i Nizozemskoj). Tayo Fashoyin u članku *Tripartite cooperation, social dialogue and national development* širi i geografski i vremenski opseg razmatranja, uspoređujući razvoj i dosege socijalnog partnerstva u pet vrlo različitih zemalja u razvoju (Barbados, Indonezija, Češka, Kenija i Panama), te ukazujući na neke opće principe, učinke i preduvjete socijalnog partnerstva. Socijalni dijalog je svojevrsna ekstenzija tripartizma koja

obuhvaća širi kontekst, veći raspon tema i broj dionika. Odlikuju ga četiri svrhe: on funkcionira kao mehanizam za međusobno informiranje, kao modus konzultacija među dionicima, kao pregovarački mehanizam, te kao mehanizam za zajedničko donošenje odluka. Međutim, za njegovo funkcioniranje mora se stvoriti institucionalna struktura, ključni dionici moraju biti uključeni u proces (uz predstavnike sindikata i poslodavaca ponajprije moraju sudjelovati predstavnici centralnih ministarstava, ali i počesto marginalizirani mali poslodavci, kao i radnici iz nesindikaliziranih sektora, neformalne ekonomije i nezaposleni), mora postojati kapacitet oslovljavanja određenih tema (tako se područje socijalnog dijaloga obično širi od nekoliko osnovnih područja na šire, kako proces i dionici sazrijevaju), te rezultati procedure moraju biti prepoznati kao relevantni i legitimni – doprinoseći stvaranju stabilnih industrijskih odnosa (*industrial relations*), demokratizaciji i dobroj vladavini. Iako ne predstavlja panaceju i često djeluje indirektno, razvojni značaj socijalnog dijaloga u niti se jednoj zemlji ne bi smio zanemariti.

Fleksibilnost tržišta rada prema zakonskoj regulativi nije isto što i njegova fleksibilnost u društvenoj zbilji. Južna Koreja je zemlja koja posjeduje drugu najvišu razinu zakonske zaštite zaposlenja (mjerene EPL indeksom). Ipak, Joonmo Cho i Jaeho Keum u tekstu *Job instability in the Korean labour market: Estimating the effects of the 1997 Asian financial crisis* temeljem podataka nacionalne panel studije ustanovljavaju kako je stabilnost zaposlenja u toj zemlji manja i od one u SAD-u, zemlji s izuzetno niskom zakonskom zaštitom zaposlenja. Štoviše, uslijed azijske ekonomske krize, sigurnost posla u Koreji još se smanjila, pogotovo među radnicima u netipičnim oblicima zaposlenosti te uslugama.

Teo Matković