
EVALUACIJA INSTITUCIONALNE EFEKTIVNOSTI EVROPSKIH TRŽIŠTA RADA U USLOVIMA GLOBALNE KRIZE ¹

Marko Malović ²

Apstrakt: Pod uticajem međunarodne finansijske i ekonomske krize i od ranije ukorenjenog evropskog sistema vrednosti, (ne)zaposlenost postaje sve više centralno političko pitanje u savremenoj Evropi. Uprkos uvreženoj priči o 4 ostvarene slobode na evropskom Zajedničkom tržištu, ali i nezavisno od migracionih moratorijuma kojima je de facto prošarana istorija Evropske integracije, u EU zapravo ne postoji jedinstveno tržište radne snage, već je svaka od nacionalnih berzi rada relativno samostalna. Može se, međutim, uočiti pet različitih modela institucionalne organizacije i socijalnih osobenosti evropskih tržišta rada: Nordijski, Anglosaksonski, Kontinentalni, Mediteranski i Balkanski model. Analiza efektivnosti aktivnih mera tržišta rada i drugih programa usmerenih na tretiranje problema nezaposlenosti diljem EU i njene periferije ukazuje na drastično različite ishode i stepen uspešnosti ne samo na relaciji bogate/razvijene zemlje nasuprot manje razvijenim i zemljama u tranziciji, već je moguće uočiti prilično divergentne performanse i u zavisnosti od institucionalne strukture odnosno tipa tržišta u koju, tj. u koji se svako od konkretnih nacionalnih tržišta rada uklapa. U ovom radu upoređuju se krucijalna svojstva različitih institucionalnih modela tržišta rada i komentariše njihova u dosadašnjim podacima vidljiva i potencijalno očekivana efektivnost u borbi protiv nezaposlenosti rasplamsane prelivanjem i metastaziranjem globalne ekonomske krize na evropskom kontinentu.

Ključne reči: Institucionalna efektivnost evropskih tržišta rada, pet evropskih modela, aktivne i pasivne mere, globalna kriza, histerezis efekat.

¹ Ovaj rad je deo istraživačkih projekata pod šiframa 47009 (Evropske integracije i društveno-ekonomske promene privrede Srbije na putu ka EU) i 179015 (Izazovi i perspektive strukturnih promena u Srbiji: Strateški pravci ekonomskog razvoja i usklađivanje sa zahtevima EU), finansiranih od strane Ministarstva za nauku i tehnološki razvoj Republike Srbije.

² Dr Marko Malović, Institut ekonomskih nauka, Beograd

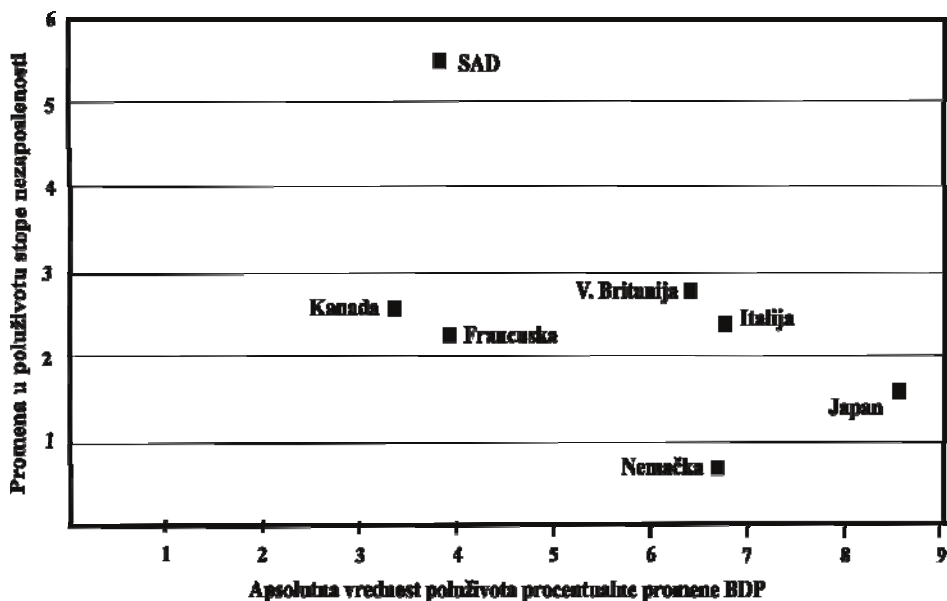
23.1. UVOD

Pod uticajem međunarodne finansijske i ekonomske krize i od ranije ukorenjenog evropskog sistema vrednosti, (ne)zaposlenost postaje sve više centralno političko pitanje u savremenoj Evropi. Uprkos uvreženoj priči o 4 ostvarene slobode na evropskom Zajedničkom tržištu, ali i nezavisno od migracionih moratorijuma kojima je *de facto* prošarana istorija Evropske integracije, u EU zapravo ne postoji jedinstveno tržište radne snage, već je svaka od nacionalnih berzi rada relativno samostalna. Baldwin i Wyplosz (2010) ovo objašnjavaju tradicionalno niskom prekograničnom mobilnošću radne snage u EU i različitim vrednosnim modelima socijalnog ustrojstva. Stoga ne treba da čudi statistički presek koji ukazuje kako su negativni efekti još uvek aktuelne međunarodne finansijske i ekonomske krize u pogledu smanjenja zapošljavanja i osetnog povećanja nezaposlenosti značajno varirali obimom i sektorskom strukturom idući od jedne do druge evropske zemlje. U ovom radu razmatra se prema tome institucionalna perspektiva rezistentnosti ili pak slabosti pojedinih evropskih tržišta radne snage pred naletom i tekila efektima međunarodne ekonomske krize. Moguće je, dakle, uočiti pet različitih modela institucionalne organizacije i socijalnih osobenosti evropskih tržišta rada: Nordijski, Anglosaksonski, Kontinentalni, Mediteranski i Balkanski model. Analiza efektivnosti aktivnih mera tržišta rada i drugih programa usmerenih na tretiranje problema nezaposlenosti diljem EU i njene periferije ukazuje na drastično različite ishode i stepen uspešnosti ne samo na relaciji bogate/razvijene zemlje nasuprot manje razvijenim i zemljama u tranziciji, već je moguće uočiti prilično divergentne performanse i u zavisnosti od institucionalne strukture odnosno tipa tržišta u koju/koji se svako od konkretnih nacionalnih tržišta rada uklapa. Međutim, u radu će biti posvećena dužna pažnja ne samo institucionalnim predispozicijama pojedinih socijalno-ekonomskih modela tržišta radne snage da uspešno prebrode globalnu krizu, (predispozicijama oličenim opšteprihvaćenim socijalno-etičkim kodeksom, te razrađenošću kanala eksterne i interne fleksibilnosti odnosno stepenom rezistentnosti nadnica), nego i izvesnim diskrecionim merama implementiranim manje-više neposredno uoči kriznog udara.

Prve godine krize, dakle 2008., zaustavljen je trend rasta učešća zaposlenih u ukupnom radno sposobnom stanovništvu EU-27 na 69% što je još uvek daleko ispod istog pokazatelja za SAD [Baldwin-Wyplosz, 2010]. Možemo otud zaključiti da EU ulazi u i dalje aktuelnu svetsku ekonomsku krizu sa 31% radno sposobnog stanovništva koje nema posao. Sa druge strane, porezi i transferi u EU i uopšte Evropi su generalno mnogo viši i izdašniji nego li oni u SAD, pa se taj obimniji fiskalni prihod tradicionalno koristi za alimentiranje zdravstvene zaštite, državno kontrolisanog penzionog sistema, porodiljskog odsustva, dotacija za nezaposlene i sl. Visoka fiskalna zahvatanja neophodna za alimentaciju individualno

ili familijarno humanijeg sistema zapošljavanja, nagrađivanja, primarne zdravstvene zaštite i distribucije pomoći u slučaju nezaposlenosti po našem mišljenju nije demotivisala radnu snagu da proizvodi i zarađuje u najvišim poreskim razredima, već je rezultat svrsishodne odluke i racionalno prepoznatih preferencija Evropljana da zaštiti svoje radnike i domaćinstva u slučaju (globalne) recesije i pruži im osećaj nacionalne i civilizacijske pripadnosti bez kojeg bi njihova radna zalaganja svakako bila manja a političko i ljudsko nezadovoljstvo veće. Grafikon 1. jasno pokazuje sve kratkoročne i srednjoročne prednosti dominantnih evropskih modela tržišta radne snage u odnosu na američki model. Dugoročna finansijska održivost evropskih vrednosti u pogledu tržišta radne snage i modela društvenog blagostanja a u kontekstu rastuće budžetske rupe izazvane kraćim radnim vremenom, ranijim penzionisanjem i dužim prosečnim životom sve vremešnjih evropskih žitelja sasvim je drugo pitanje i razume se ozbiljan problem [De Grauwe, 2007].

Grafikon 1. Diskrepanca između relativne varijacije BDP i varijacije nezaposlenosti

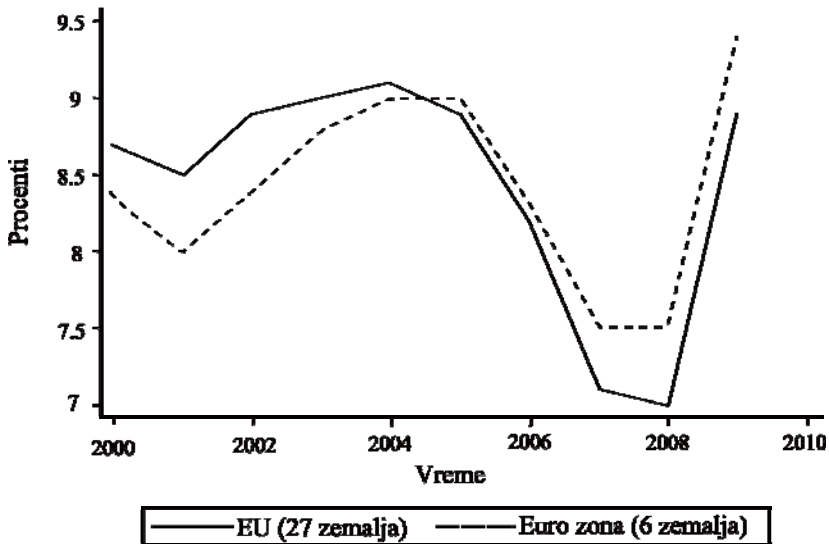


Izvor: De Grauwe (2007)

Uprkos tome što je međunarodna finansijska i ekonomska kriza u Evropi mnogo manje kontrahovala zaposlenost nego dinamiku društvenog bruto proizvoda

pogotovu u odnosu na SAD³, ospoljavanje krize zadalo je težak udarac evropskim tržištima radne snage. Počevši od prvog kvartala 2008. kada su simptomi krize bili već jasno i akutno vidljivi, pa do kraja četvrtog kvartala 2009. broj nezaposlenih u EU se povećao za više od 5 miliona ljudi, dok se nezaposlenost u EMU povećala za oko 4 miliona ljudi koji su ostali bez posla [Fitoussi *et al*, 2010]. I u EU rast stope nezaposlenosti od 2,9% premašio je prosek G20 i suočio njene žitelje sa armijom nezaposlenih kakva se ne pamti u poslednjih dvadesetak i kusur godina. Najžešće pogođene nezaposlenošću u EU su Estonija, Letonija i Litvanija za padom zaposlenosti od preko 13 procentnih poena.

Grafikon 2. Nezaposlenost u EU



Izvor: Eurostat prema Fitoussi *et alia* (2010)

³ Zapravo, pomalo iznenađujuće možda, dosad izvršene regresione analize pokazuju vrlo slabu i nestabilnu povezanost pada društvenog proizvoda i pada zaposlenosti [Fitoussi *et alia*, 2010]. Međutim, ovo u stvari ne mora da čudi jer se zaposlenost obično izražava brojem zaposlenih a ne brojem radnik-časova, pa u zemljama koje su na krizu odgovorile prevashodno smanjenjem broja časova rada pre nego li otvorenim otpuštanjem korelacija između promene društvenog proizvoda i dinamike zaposlenosti numerički slabi.

23.2. JEDINSTVO RAZLIČITOSTI?

Međutim, očito je da su iskustva sa prilagođavanjem tržišta radne snage i dinamike zaposlenosti tokom apsorbovanja prvih udara dosta oštre kontrakcije BDP širom Evrope bila dramatično različita i sva je prilika značajno uplvisana zatečenom institucionalnom strukturom pojedinih tržišta rada, ali i protivpožarnim ili dalekosežnije izbaždarenim antikriznim merama uoči ili samim početkom recesije. Posledice po zaposlenost i tržišta rada negde su došla sa značajnijom zadržskom nego u slučaju drugih evropskih zemalja, gde je taj negativan efekat došao odmah ali je bio vidno ublažen u poređenju s većinom EU iskustava. Ekstreman primer je svakako Irska gde je simultano došlo do velikog pada BDP i velikog rasta nezaposlenosti. Ništa mnogo bolje nisu prošle ni Španija i UK, što osim dosta surovog anglosaksonskog modela tržišta rada upućuje i na sektorsku sklonost ka krizi (radno intenzivni proizvodno-industrijski sektori u Irskoj odnosno Španiji kumovali su njihovoj većoj ranjivosti, ali i takođe radno intenzivna finansijska industrija koncentrisana u londonskom City-ju). Treba reći da su načelno govoreći teže pogođene i zemlje sa srazmerno većom izvoznom orijentacijom i većom izloženošću toksičnoj aktivni poreklom sa američkog tržišta nekretina. Na drugoj strani, Nemačka i Francuska, na primer, ilustruju zašto je uprkos većem padu BDP u Nemačkoj registrovan veći pad nezaposlenosti nego u Francuskoj, a naime baš zbog izraženije nemačke privrženosti deljenju radnih mesta smanjenjem broja radnih sati.⁴ Uzgred budi rečeno, iako je inicijalni pad BDP u Španiji bio negde između nemačkog i francuskog, pad zaposlenosti u ovoj mediteranskoj zemlji bio je daleko veći nego i u jednoj od kontinentalnih članica EU.

Dakle, različiti modeli socijalno-ekonomskog blagostanja utiru različitu fizionomiju evropskih modela tržišta rada: pozabavimo se stoga osnovnim kriterijumima koji determinišu načelnu pripadnost datog nacionalnog tržišta rada pojedinom modelu i posledično umnogome definišu stepen institucionalne efektivnosti svakog tržišta radne snage u borbi protiv svetske ekonomske krize i masovne nezaposlenosti koju je prouzrokovala. Reč je o stepenu blagostanja i efikasnosti pojedinih tržišta rada koji lančano zavise od 1) nivoa privredne (dez)agregacije na kome se odvijaju pregovori poslodav(a)ca i radnika, 2) interne fleksibilnosti na dotičnom tržištu rada, 3) zastupljenosti (obima i obaveznosti) legislative kojom se

⁴ Ovo se u Francuskoj zove '*chomage partiel*' a u Nemačkoj '*Kurzarbeit*'. Uprkos tome što je šema primenjena i u Francuskoj, u Nemačkoj je broj korisnika šeme skraćenog radnog vremena za dve godine narastao sa 155.000 na skoro 1,3 miliona ljudi [Cazes-Heuer-Verick, 2009]. Zahvaljujući sličnim merama zaposlenost je u Švedskoj pala procentualno manje nego u Danskoj iako je švedski BDP pretrpeo veću redukciju.

štite prava radnika i otežava otpuštanje⁵, zatim od 4) visine, trajanja i prirode finansijske i druge pomoći u slučaju nezaposlenosti i najposle ali ne najmanje od 5) težine poreskog opterećenja i drugih finansijskih priliva koji treba da omogućće alimentiranje smeše aktivnih i pasivnih politika tržišta rada [Eichhorst *et alia*, 2010], [Sapir, 2006].

Prema tome, socijalno-ekonomski modeli tržišta rada koje smo najavili u sažetku zapravo između ostalog u dobroj meri proizlaze iz nivoa privredne agregacije na kome se vode pregovori između radničkih sindikata i (unije) poslodavaca. Ukoliko su pregovori potpuno nekoordinirani (vode se na nivou firme) ili potpuno koordinirani (vode se na nivou nacionalne privrede), radnici će biti svesniji da predimenzionirani platni zahtevi mogu ozbiljno narušiti individualnu likvidnost i profitabilnost preduzeća, odnosno međunarodnu konkurentnost proizvoda jedne nacionalne privrede, dok pri pregovorima na nivou industrije radnički sindikati ne osećaju odgovornost niti direktne posledice ni za pojedinačnu firmu niti za nacionalnu privredu u celini, pa su astronomski zahtevi i brži rast plata (od rasta produktivnosti i utržive novododate vrednosti) češći i izgledniji [Baldwin-Wyplosz, 2004]. Usled previsokih minimalnih nadnica zagarantovanih kolektivnim ugovorom, rigidnost tržišta rada odgovoriće nižom efektivnom od potencijalne zaposlenosti, tako da odnos stope zaposlenosti i indeksa koordinacije pregovora radničkih sindikata sa poslodavcima (uz)ima oblik latiničnog slova U.

Ali, i mimo pukog stepena koordinacije u pregovorima oko kolektivnih ugovora i (ne)realne visine minimalne nadnice, mnogi ekonomisti prosveduju da, pogotovu u Evropi, socijalne i političke norme redukuju ekonomsku efektivnost tržišta rada.⁶ Prilagođavanje uslovima krize nije suočeno samo sa agregatnim smanjenjem tražnje za radnom snagom već i sa problemima strukturne realokacije i frikcionne nezaposlenosti [Cazes-Heuer-Verick, 2009]. Glavni kanali transmisije krize na radnu snagu očituju se tako u broju sati rada (kvantitativno prilagođavanje) ali i u visini realne nadnice (cenovno prilagođavanje). Upravo ove dve vertikalne definišu manji ili veći stepen interne fleksibilnosti na posmatranom tržištu radne snage i ispostavile su se neobično važnim faktorima za težinu i troškove rvanja sa krizom ospoljenom nezaposlenošću u Evropi [Eichhorst *et alia*, 2010]. Statistički pregled varijacije u prosečnom broju radnik-

⁵ Faktor pod 3) se ponekad naziva i eksternom fleksibilnošću tržišta radne snage [Fitoussi *et alia*, 2010], [Eichhorst *et alia*, 2010].

⁶ Na kraju krajeva, hronični neuspeh EU da integriše relativno veliki segment svog radno sposobnog stanovništva u radnu snagu predstavlja ozbiljan strukturno-preferencijalni problem *per se*, dakako skopčan i sa fenomenom niske prekogranične mobilnosti evropske radne snage [Baldwin-Wyplosz, 2010].

časova zaposlenosti tokom 3. kvartala 2008. do 3. kvartala 2009. otkiva da je zaista u slučaju Slovenije, Nemačke, Švedske, Finske i Slovačke deljenje radnih mesta bio značajan instrument za borbu protiv inače svakako još akutnije nezaposlenosti [*Ibidem*]. Porv toga, očuvanje ili gomilanje nedovoljno iskorišćene radne snage, tzv. 'labour hoarding' nekad se može pokazati jeftinijom strategijom u odnosu na surovu anglo-američku politiku otkaza i operativnih ušteta, nego da tu istu radnu snagu u fazi uzleta re-angažujete s ulice pod u međuvremenu mnogo skupljim tržišnim okolnostima. Kada je smanjivanje realnih mesečnih zarada u pitanju, u Evropi osetnije stezanje kaiša demonstriraju zemlje sa njene periferije, poglavito Litvanija, Letonija, Estonija i Hrvatska. Kolektivni ugovori, visoka stopa pripadnosti sindikatima i izdašno fiksirane minimalne nadnice po pravilu (sa izuzetkom Austrije i Španije) su reper za cenovnu nefleksibilnost većine tržišta rada EU. Dakako i u slučaju kvantitativnog (cenovnog) i u slučaju kvalitativnog (određeno *versus* neodređeno vreme) kanala upliva krize na nezaposlenost, deo stručne i šire evropske javnosti prigovara da je reč o socijalnom dampingu (mladi i stranci nezaposleni ili plaćeni bedno), iako sa drugog aspekta sagledano EU populacija stari i u njenom tvrdom jezgru makar potreban joj je priliv humanog kapitala sa bliže ili dalje periferije kontinenta.

Takode, mnoge severno-evropske ali i mediteranske zemlje imaju veoma striktno zakone o pravima radnika i zaštiti radnog mesta, što im odriče eksternu fleksibilost (makar kada su stalno zaposleni u pitanju) i neretko povećava varijaciju angažovanja zaposlenih na određeno vreme i sezonaca iz redova mladih i osobito imigranata. Ipak ne može se na osnovu raspoloživih podataka izvući odrešit zaključak o statistički signifikantnoj vezi između striktnosti i obima legislative kojom se štite prava radnika i otežava otpuštanje na jednoj i dinamike nezaposlosti u doba krize na drugoj strani [Fitoussi *et alia*, 2010], [Eichhorst *et alia*, 2010]. Podaci daju osnova za oprečne zaključke te je najverovatnije uticaj stepena striktnosti i intenziteta legislative za očuvanje zaposlenosti na dinamiku nezaposlenosti tek posredan.

Efekat socijalnog konsenzusa, pravičnosti i osiguranja protiv nezaposlenosti svode se na debatu Blanchard&de Grauwe *versus* Caballero: tj. proizlazi iz sučeljavanja, s jedne strane, korisnosti ekonomskog razvoja, uključivši sigurnost radnog mesta i pripadnost grupi – bili to kolektiv, sindikat, ili nacionalna radna snaga, nasuprot previsokoj stopi dotacija (tzv. 'benefit ratio'), s druge strane, koja razara podsticaje za ekspeditivno prihvatanje posla (pogotovu ako geografski, kvalifikaciono i platežno ne odgovara optimalnim očekivanjima). Naime, u svom modelu makroekonomskog restrukturiranja u kome faktori proizvodnje nisu među sobom slobodno supstitabilni, Caballero (2007) algebarski dokazuje da brzina prilagođavanja tržišta rada opada direktno proporcionalno *de iure* (o)sigur(a)nosti radnog mesta i visini otpremnina i srodne pomoći. Njegova

tvrdnja svodi se na to da (pogotovu efektivna) sigurnost radnika zatire 'proces kreativne destrukcije', redukuje agregatnu ponudu i usporava privredni rast. Slično tome, veći ratio korisnosti implicira duže trajanje nezaposlenosti. Caballero (2007) zaključuje da je za 30% nadmoćnija *per capita* produktivnost američkog socijalno-proizvodnog modela tržišta radne snage (u odnosu na evropski) dokaz supremacije tržišta rada sa slabim sindikatima koji maksimalno racionalno eksploatišu rad kao faktor proizvodnje i svoju tehnološku nadmoć transformišu u višak proizvodnje robe i usluga, za razliku od Evropljana (a naročito Francuza) koji svoju unapređenu produktivnost transformišu u skraćenje radnog vremena i višak dokolice. Blanchard (2004) i De Grauwe (2007) naprotiv tvrde kako su evropski model i zakonska regulativa sa jakim radničkim sindikatima koji ga čine mogućim rezultat političkih preferencija evropskih birača i predstavljaju svestan socijalni konsenzus koji u privrednom razvoju prepoznaje i treću dimenziju – naime vrednost kolektivne (simultane) socijalne dokolice.

Naravno, ostaje pitanje ko, i odakle će svu tu kolektivnu dokolicu da plati? Osim što bogatije zemlje imaju više fiskalnog prostora za anticikličnu borbu protiv nezaposlenosti, valja dodati i to da veće poresko opterećenje potrebno za održivost izdašnjih modela socijalno-ekonomskog blagostanja često izaziva manje stalnog i formalnog zapošljavanja pogotovu u privredama sa ozbiljnijim demografskim debalansom (starenje stanovništva karakteristično za dobar deo EU i Evrope uopšte). Previsoki porezi i doprinosi pri otvaranju novog radnog mesta funkcionišu kao destimulativni inflacioni porez u periodima ekonomskog poleta, ali sve i da kratkoročno poslodavci nađu da im je novozaposleni profitabilan, izgledno je da anticipiranjem nemogućnosti da se u silaznoj fazi ciklusa isfinansira trenutno optimalan nivo zaposlenosti ti isti poslodavci odluče da se ipak suzdrže od novog unajmljivanja radne snage [Baldwin-Wyplosz, 2004]. Takođe, previsoka poreska zahvatanja podstiču silazak mnogih biznisa u zonu sive ekonomije i sledstveno prinudno zapošljavanje u neformalnom sektoru sa svim posledicama po doprinose i sigurnost radnog mesta onih u neformalnom, te po još veće poresko opterećenje zaposlenih u formalnom sektoru.

Kako bilo, pre nego detaljnije izložimo osobenosti pet identifikovanih modela tržišta rada u Evropi, uputno je prokomentarisati dva efekta Evropske i monetarne unije koji usložnjavaju fenomen rigidnosti tržišta rada u E(M)U. Naime, pojava evra kao zajedničke evropske valute oduzela je nacionalnim vlastima devizni kurs kao instrument reuspostavljanja međunarodne konkurentnosti narušene predimenzioniranim platnim zahtevima radničkih sindikata iz pojedinih nacionalnih sektora. Međutim, na drugoj strani ispoljila se implicitna kolizija između stabilizacionih ciljeva ECB kao regionalnog igrača i destabilizacionih napora na povećanju minimalne nadnice i paketa pomoći za slučaj nezaposlenosti koje čine nacionalno organizovani radnički sindikati. Visoka nezaposlenost

izazvana recesijom neretko opasno koketira sa pojavom stagflacije, jer pogotovu u kontekstu političkog ciklusa priziva pristrasno kanalisanu ekspanzivnu fiskalnu (pa čak i monetarnu) politiku. Kada se centralna banka najzad odluči za restriktivnu monetarnu politiku (tzv. izlazna strategija), neki evropski radnički sindikati bi svakako mogli odlučiti da ostanu pri zahtevima za povećavanje nadnica i – iako svesni da više minimalne nadnice ugrožavaju stopu zaposlenosti – za to optužiti „prerestriktivnu“ monetarnu politiku ECB. Opisana rigidnost tržišta rada mogla bi se prevazići kada bi radnički sindikati bili prevashodno odgovorni za naplatu (od poslodavaca u periodu privrednog poleta) i distribuciju pomoći u slučaju nezaposlenosti (u fazi recesije), iako trenutno ne vidimo politički izvodljivu taktiku razvlašćivanja velikih nacionalno organizovanih radničkih sindikata u EU a propos utvrđivanja minimalnih nadnica.

23.3. MODELI TRŽIŠTA RADA U EVROPI

Summa summarum, moguće je identifikovati pet različitih modela institucionalne organizacije i socijalnih osobenosti evropskih tržišta rada: Nordijski, Anglosaksonski, Kontinentalni, Mediteranski i Balkanski model. Razmotrimo detaljnije svaki od njih, respektivno.

Kontinentalni model (npr. Austrija, Belgija, Francuska, Nemačka)

Sindikati imaju važnu zakonski obezbeđenu ulogu, pregovara se uglavnom na nivou grane (sektora), i čak i posle reformi preduzetih uoči i za vreme krize, minimalne nadnice se kreću od umereno do prilično izdašnih a paketi za pomoć pri nezaposlenosti su dosta obimni [Sapir, 2006], iako je njihovo trajanje u nekim zemljama skorašnjim reformama skraćeno. Takođe postojeći sistem blagostanja podrazumeva relativno kratko radno vreme i duge darežljive odmore. Nezaposlenost je visoka i nadalje dugotrajnija nego u većini drugih identifikovanih modela tržišta radne snage, osim ukoliko nije amortizovana konceptom podele radnog mesta smanjenjem radnih sati i realnih nadnica te povećanjem broja uslova koji moraju biti ispunjeni kako bi u slučaju nezaposlenosti mogli uživati zakonom i ugovorima predviđene koristi. Pošto su uoči i tokom krize u nekim zemljama Kontinentalnog modela takvi rezovi napravljeni, Kontinentalni model je zadržao zavidno blagostanje za zaposlene, ali je istovremeno uspeo i da propne efikasnost vlastitih tržišta rada nadesno i sada se nalazi negde na sredokraći između Mediteranskog i Nordijskog modela.⁷

⁷ Videti Grafik 3. u nastavku teksta.

Nordijski model (npr. Švedska, Finska, Norveška, ali i Holandija)

U ovim zemljama na snazi je najizdašniji sistem blagostanja na svetu, što za sobom povlači i najviše poreske stope na svetu iz kojih se takav socijalni konsenzus alimentira. Ovaj model tržišta radne snage kombinuje darežljivost sa striktnim uslovljavanjem [Baldwin-Wyplosz, 2004]. Sapir (2006) ističe da je zaštita radnih mesta u nordijskim zemljama relativno labava što obezbeđuje eksternu fleksibilnost tržišta rada. Ovde su naknade za nezaposlenost izrazito visoke ali i izrazito kratkog veka, dok se (naročito u Švedskoj) pored pasivnih akcenat stavlja na situaciji prilagođenim i dosta razuđenim aktivnim merama tržišta rada. Socijalni konsenzus Nordijskog modela tržišta rada visoko vrednuje relativnu egalitarnost u raspodeli dohotka, što se efektuira kombinacijom uravnilovke ili bolje rečeno veće egalitarnosti u plaćanju i visoko progresivnog oporezivanja. Društvena kohezija i redukcija kriminaliteta po svoj prilici preteže u odnosu na donekle neizbežno odsustvo podsticaja za veće radne napore i preuzimanje većih investicionih rizika u ovom modelu. Ako ništa drugo, možemo zaključiti kako institucionalno uslovljena ekonomska efektivnost ovog modela jeste u najmanju ruku zadovoljavajuća, jer zemlje u kojima je primenjen po stopi privrednog rasta svakako ne zaostaju za prosekom EU.

Anglosaksonski model (UK i u nešto manjoj meri Irska)

Još je premijerka M. Thatcher razlabavila i razvlastila nekad moćne radničke sindikate i pregovore na tržištu radne snage decentralizovala u UK faktički na nivou firme. Ovaj model demonstrira jednu od najviših stopa zaposlenosti tj. verovatno najnižu stopu nezaposlenosti u EU i vrlo oskudne i ekstremno kratke naknade za nezaposlenost, usled čega je ekonomska nejednakost velika, a institucionalna podrška nezaposlenima svedena na eksperimentisanje sa nekolikim aktivnim merama tržišta rada [Sapir, 2006]. Stoga, po našem mišljenju, propušten kroz dvodimenzionalnu prizmu blagostanja za radnike i efikasnosti tržišta rada, anglosaksonski model nadmašuje samo najinferiorniji, Balkanski model tržišta radne snage.

Meditranski model (npr. Grčka, Portugal, Španija, Italija)

Dosta 'šarena' grupacija, ali sa nekoliko nesporno zajedničkih obeležja tržišta radne snage. Socijalna zaštita i naknade za nezaposlenost su niže i neizvesnije, ali ruku pod ruku uz tradiciju jake zaštite jednom već zaposlenih. Tržišni mehanizmi utvrđivanja plata i najamnina funkcionišu s manje smetnje u odnosu na Kontinentalni ili Nordijski model te je sledstveno uravnilovka manje izražena, što se kompenzuje mentalitetom finansijskog osiguravanja kroz i u vidu porodičnog staranja za svakog pojedinog njenog člana, naročito u pogledu brige

roditelja za decu. Španija insistira na zakonima koji otpuštanje zaposlenih na neodređeno vreme čine gotovo nemogućom misijom. Italija se opire ukidanju regulative koja podjednako i dosta agresivno štiti stalno zaposlene kako u javnom tako i u privatnom sektoru. Važan detalj evolucije Mediteranskog modela tržišta radne snage ogleda se upravo u činjenici da su 'insajderi', *ergo* stalno zaposleni, članovi radničkih sindikata i pripadnici specijalno štićenih profesija, u praksi zaštićeni 'kao beli medvedi' [Fitoussi *et alia*, 2010]. Minimalna nadnica ne proizvodi velike distorzije, ali čvrsto osigurana radna mesta uzrokuju teže zapošljavanje mladih i imigranata, barem na neograničeno vreme (tzv. za stalno). De Grauwe (2007) procenjuje da u mediteranskim zemljama stopa nezaposlenosti mladih lebdi na nivou oko čak 20%!

Balkanski model (bivša Jugoslavija bez Slovenije, Rumunija, Bugarska i Albanija)

U ovim zemljama, decenijski održavan sistem ideološko-sistemske nategnutog socijalnog blagostanja polit-ekonomske tranzicije je zamenila tržištem radne snage iz doba prvobitne akumulacije kapitala ili u najboljem slučaju iz doba istorijski vanredno surove faze kapitalizma koju su V.I. Lenjin i Karl Marx nazivali imperijalizmom. Drugim rečima, zaštita prava radnika i sigurnost radnih mesta (pogotovu izvan državnog sektora) ako su i skicirana *de iure* u praksi su nesprovodiva ili prohibitivno skupa i/ili otegnuta u smislu utuženja, te koštanja i trajanja parnice.

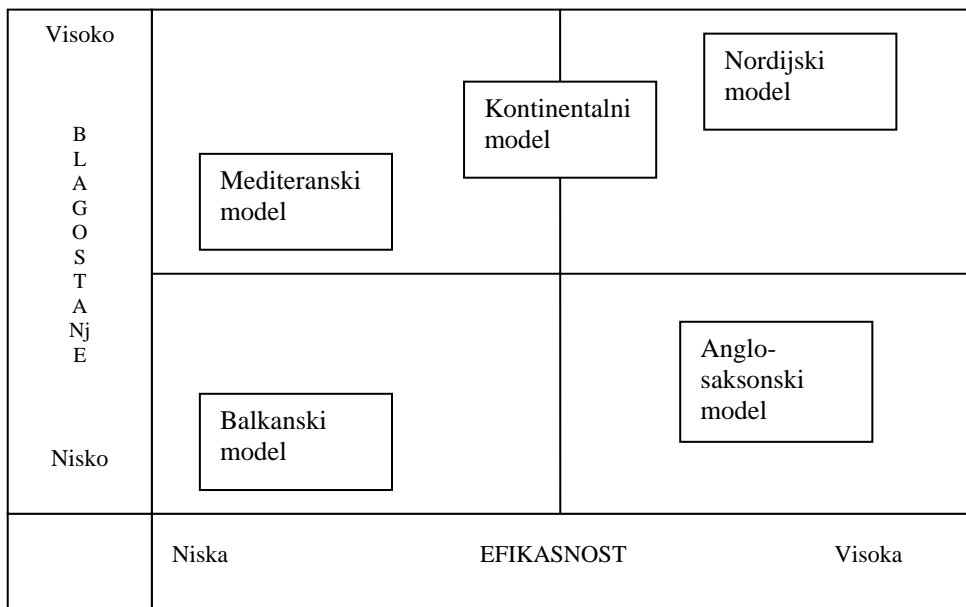
Radnički sindikati u kompaktnijim sektorima manje-više egzistiraju na nivou industrije, ali kod privatnih poslodavaca zato sindikati najčešće ne postoje ili su puka farsa. Interna fleksibilnost je izražena ali još jednom u prilično perverznom vidu: dok u većini starih, zapadnoevropskih članica EU interna fleksibilnost podrazumeva skraćivanje radnog vremena i manju platu kako bi se izbeglo otpuštanje, dotle naročito u onim zemljama Balkanskog modela koje su još izvan EU interna fleksibilnost podrazumeva drastično povećanje broja časova rada uz smanjenje plate ili čak volontiranje, kako bi se pseudo-dobrovoljnom eksploatacijom izbeglo otpuštanje sa posla!

Sistem socijalno-zdravstveno-penzionog osiguranja je razoren, veštački se održava na 'aparatu' i zapravo finansijski metastazira kao tempirana bomba čiju vremensku oročenost društvo naučeno na višedecenijsku egalitarnost (dotacije subvencije i zdravo za gotovo uzet imperativ socijalnog staranja) nije spremno da sebi prizna i kao takvu je prihvati. Zemlje koje su već postale članice EU možda su za korak bliže takođe najčešće dugoročno neodrživom Kontinentalnom modelu, koji je romantičarska aspiracija radno aktivnog stanovništva Balkana. Balkanski model odlikuje se niskim beneficijama u slučaju nezaposlenosti,

dominacijom finansijski nedovoljnih pasivnih u odnosu na aktivne mere tržišta rada i otvoreno ispoljenim preferencijama ka otpuštanju i prevremenom penzionisanju starijih radnika (od kojih neki imaju potencijalno najveću produktivnost proizašlu iz njihovog iskustva).

U Srbiji, na primer, procentualna ulaganja u aktivne mere tržišta rada daleko su iznad proseka EU, broj nezaposlenih iznosi prema oficijelnoj statistici preko 700000 a po našoj proceni preko milion ljudi, od toga svega 350 000 radi u nedvojbeno proizvodnim sektorima dok njima nasuprot stoji armija od 1,6 miliona penzionera.

Grafik 3. Tipologija evropskih tržišta



Izvor: Kalkulacije autora

Sintetisane karakteristike analiziranih evropskih modela tržišta rada doista potvrđuju postojanje tzv. histerezis efekta po nezaposlenost na evropskom kontinentu. Blanchard (2000) definiše histerezis fenomen kao bilo koji sistem čija održiva ravnotežna pozicija zavisi od evolutivne istorije tog sistema. U kontekstu dinamike evropskih modela tržišta rada ovo implicira različite performanse u pogledu visine i strukture nezaposlenosti u pojedinim nacionalnim privredama uslovljene institucionalnom strukturom i socijalno-ekonomskim vrednostima tamošnjih tržišta radne snage. Ali ne samo to: ukoliko korektivnim merama, aktivnim i pasivnim politikama na nacionalnim tržišta rada, ubrzo ne zauzdamo

negativne trendove i ne uklonimo njima imanentne strukturne neusklađenosti, iz histerezis teorije proizlazi da će srednjeročna prirodna stopa nezaposlenosti postati zavisna od istorijske dinamike stvarne, na terenu utvrđene, stope nezaposlenosti. Drugim rečima, iole duži period faktičke (krizom uslovljene) nezaposlenosti može lako dovesti do rasta i prirodne stope nezaposlenosti i raskidanja ma i kratkoročne Phillips-ove konekcije između inflacije i nezaposlenosti, odnosno do eskapade u stagflacionu spiralu [Blanchard 2000]. Upravo zbog toga od neobične je važnosti osmotriti arsenal i načelnu⁸ delotvornost *ad hoc* utvrđenih aktivnih i pasivnih mera tržišta rada u sklopu borbe protiv globalnom recesijom pokrenute nezaposlenosti.

Prema opsežnom preglednom istraživanju Cazes-ove, Verick-ove i Heuer-ove (2009, str.9), koje i samo koristi rezultate nekih osam empirijskih studija, u svetu najčešće korišćeni instrumenti kao odgovor tržišta rada na aktuelnu krizu su: treninzi kako prijavljenih na birou tako i onih kojima preti otpuštanje (27 zemalja), podela radnih mesta smanjenjem radnih sati *per capita* (24 zemlje), povećanje javnih fondova za podsticanje zaposlenosti s akcentom na mere pomoći pri zapošljavanju (20 zemalja) i subvencije (takođe 20 zemalja). Zanimljivo, javni radovi predstavljaju najređe implementiranu antikriznu meru (svega 5 zemalja) i po tome se takođe aktuelna kriza razlikuje od Velike depresije. Kada je reč o antikriznim reformama koje su usledile neposredno pre ili za vreme krize, uočljivo je da je 17 zemalja OECD od kojih po prvi put i nekoliko evropskih (čak i iz tvrdog jezgra EU) reformisalo i prilično pooštrilo uslove koji radnike kvalifikuju za šeme pomoći u slučaju nezaposlenosti.

Summa summarum, preliminarnom analizom podataka⁹ o ALMP u 2007. i 2008. (dakle početkom krize) u EU-27 i Zemljama Centralne i Jugoistočne Evrope, došli smo do sledećih zapažanja: 1) Postoje značajna odstupanja po zemljama kako u korišćenju pojedinih tipova mera tako i u relativnoj veličini sredstava izdvojenih za ALMP u celini, što očito osim od načelne pripadnosti određenom socijalnom modelu tržišta rada zavisi i od stupnja u privrednom razvoju, tekuće visine nezaposlenosti, visine budžeta te broja slučajeva po zaposlenom¹⁰ u svakoj

⁸ Jasno je da njihova delotvornost može biti proklamovana samo uslovno i relativno, jer će u različitim institucionalnim kontekstima nacionalnih tržišta rada iste aktivne mere davati potencijalno različite efekte.

⁹ Izvori su: Eurostat (2009), Labour Market Policies (LMP) – Expenditure and Participants 2007. By Sabine Gagel. Data in Focus No. 23. i nacionalne službe za zapošljavanje za podatke iz 2008.

¹⁰ Ovde okolnosti osciluju od 24 prijavljena po zaposlenom u nacionalnoj službi Švedske do 1167 prijavljenih po zaposlenom u NSZ Makedonije, odnosno kada je godišnji

nacionalnoj službi za zapošljavanje i čitavog niza drugih individualnih prilika u svakoj zemlji; 2) Stoga, izgleda da se u literaturi kristališe konsenzus kako valjani kratkoročni odgovori na krizu moraju biti zapravo *stalno prisutna* ali prilagodljiva skupina aktivnih politika na tržištu rada, sa intenzitetom i strukturom koji će (se) varirati naporedo sa sinusoidom poslovnog ciklusa [Cazes-Heuer-Verick, 2009], ali i saobraziti specifičnim okolnostima pojedinačnih zemalja; 3) Stalno prisutna - zato što zemlje, koje su kasno identifikovale pritisak koji ih je nagnao da primene ALMP (tek 1990-ih ili čak 2000-ih, za razliku od zemalja koje su ALMP u modernijem obliku primenjivale još od 1970-ih), susreću znatno veće poteškoće u alimentaciji ograničenog budžeta na ALMP pošto su njima ključni budžetski prioriteti rastuća armija penzionera (i očuvanje penzionog sistema) kao i insider-i među zaposlenima po pravilu već učlanjeni u parlamentarne stranke i dobro, ili bar bolje od outsider-a, organizovani u esnafske sindikate [Bonoli, 2010]; 4) Na posletku, iako su duže serije i podrobnija analiza pojedinih ALMP mera u okviru pojedinih evropskih modela tržišta radne snage veoma poželjni i predstavljaju trasu budućeg istraživanja u ovoj oblasti, napominjemo kako je uporedo sa povećavanjem zaposlenosti i/ili kvalifikacija efekat pojedinih ALMP na preovlađujuću visinu nadnica negativan (npr. obuke, prekvalifikacije i sl.), nekih pozitivan (subvencije za samozapošljavanje), a nekih načelno neutralan (subvencije i izuzeća). Već i ovo je možda dovoljan razlog da se aktivne mere tržišta rada (i njihov uticaj na zaposlenost, ali i cenu rada) ubuduće ne izučavaju agregatno ni na nacionalnom, a kamoli na regionalnom nivou.

23.4. ZAKLJUČAK

EU, čak ni EMU nema(ju) jedinstveno tržište radne snage. Nezaposlenost, za to vreme, postaje goruća, centripetalna politička tema na čitavom evropskom kontinentu. S tim na umu, u ovom radu provedena je komparativna analiza krucijalnih svojstava različitih institucionalnih modela tržišta rada i sumirana njihova u dosadašnjim podacima vidljiva i potencijalno očekivana efektivnost u borbi protiv nezaposlenosti, rasplamsane prelivanjem i metastaziranjem globalne ekonomske krize na našem kontinentu. Rad otkriva postojanje histerezis efekta ne samo u ponašanju i performansama različitih evropskih modela tržišta rada u odnosu na svoj institucionalni fenotip, već se i analizom antikriznih, protivpožarno modifikovanih aktivnih politika tržišta rada diljem Evrope među njima uočavaju signifikantne razlike, kako u obuhvatu tako i u učincima pojedinačnih mera na različitim nacionalnim tržištima.

U radu se detektuje da je upravo pod pritiskom međunarodne ekonomske krize i nekim iznuđenim reformama tržišta rada došlo do evolutivne mutacije pojedinih evropskih modela tržišta radne snage u odnosu na rane doprinose u ovoj oblasti, te je mediteranski model relativno povećao blagostanje, Kontinentalni i u manjoj meri Anglosaksonski su donekle povećali efikasnost, dok je u istom referentnom sistemu situiran i novoustanovljeni Balkanski model, karakterističan za zemlje Zapadnog Balkana i neke bivše članice Istočnog bloka.

Kada je reč o odgovoru aktivnim politikama tržišta rada na aktuelnu svetsku krizu, javni radovi predstavljaju najređe implementiranu i čini nam se neopravdano podcenjenu antikriznu meru (po čemu se ova kriza razlikuje od Velike depresije), dok najčešće korišćena aktivna mera jesu obuke koje osim ne uvek signifikantno pozitivnog efekta na zaposlenost imaju i negativan efekat na ravnotežnu nadnicu. Uočena su i značajna odstupanja po zemljama kako u preferenciji korišćenja pojedinih tipova mera tako i u relativnoj veličini sredstava izdvojenih za ALMP u celini, što očito osim od načelne pripadnosti određenom socijalnom modelu tržišta rada zavisi i od stupnja u privrednom razvoju, tekuće visine nezaposlenosti, visine budžeta i drugih individualnih okolnosti svake nacionalne privrede ponaosob. Već i ovo je možda dovoljan razlog da se aktivne mere tržišta rada (i njihov uticaj na zaposlenost, ali i cenu rada) ubuduće ne posmatraju agregatno ni na nacionalnom, a kamoli na regionalnom nivou.

LITERATURA

1. Baldwin, R.-Wyplosz, C. (2004), «The Economics of European Integration», McGraw Hill Education.
2. Baldwin, R.-Wyplosz, C. (2010), «Ekonomija evropskih integracija», (red. M. Crnobrnja i M.Malović), treće izdanje, Data Status, Beograd.
3. Blanchard, O. (2000), «Macroeconomics», Prentice Hall Inc., Second Edition.
4. Blanchard, O. (2004), «The Economic Future of Europe», Journal of Economic Perspectives, Volume 18, Number 4, Fall, Pages 3–26.
5. Bonoli, G. (2010), «The Political Economy of Active Labour Market Policy», RECW&WE Working Paper 01/10.
6. Caballero, R. (2007), «Specificity and the Macroeconomics of Restructuring», The MIT Press, Cambridge MA.
7. Cazes, S.-Heuer, C.-Verick, S. (2009), «Labour Market Policies in Times of Crisis», ILO Employment Working Paper No.35.
8. Eichhorst, W. *et alia* (2010), «The Impact of the Crisis on Employment and the Role of Labour Market Institutions», IZA Discussion Paper No. 5320.
9. Eurostat (2009), Labour Market Policies (LMP) – Expenditure and Participants 2007. By Sabine Gagel. Data in Focus No. 23.

10. Fitoussi, J.P. *et alia* (2010), «After the Crisis: The Way Ahead», Special Report by Group of Economists, *mimeo*.
11. De Grauwe, P. (2007), «*Quo Vadis* Europe? Fortress or Land of Opportunities», Julian Hodge Lecture, 25 April, 2007, Cardiff, *mimeo*.
12. Sapir, A. (2006), «Globalization and the Reform of European Social Models», JCMS Volume 44. Number 2. pp. 369–90.