

VLADAVINA PRAVA I ZAKONODAVNA ZAŠTITA ZAPOSLENJA

Maja Jandrić¹

E-mail: maja@ekof.bg.ac.rs

Svetozar Tanasković²

E-mail: tanaskovic@ekof.bg.ac.rs

Apstrakt: *Striktnost zakonodavne zaštite zaposlenja ima značajan uticaj na tokove na tržištu rada i jedna je od važnih determinanti fleksibilnosti ovog tržišta. Empirijske studije koje za cilj imaju procenu uticaja zakonodavne zaštite zaposlenja na performanse tržišta rada, pre svega na stope zaposlenosti i nezaposlenosti, ne daju konzistentne rezultate. Različite ocene ovog uticaja za pojedine zemlje delom su posledica razlika u ostalim institucionalnim karakteristikama posmatranih zemalja, koje su često izostavljene iz analize, ali u određenom broju slučajeva i teško merljive. S druge strane, i sam indeks zakonodavne zaštite zaposlenja koji služi kao mera striktnosti ove regulative ima određene nedostatke. Pored činjenice da neki aspekti zakonske regulative koji utiču na ovu oblast nisu obuhvaćeni u formulaciji samog indeksa, javlja se i problem vezan za procenu nivoa primene zakonskih propisa. Studije novijeg datuma pokazuju da se rezultati empirijskih istraživanja usmerenih na ekonomske posledice zakonodavne zaštite zaposlenja razlikuju kada se koriste mere EPL-a koje u većoj meri uzimaju u obzir i primenu propisa u odnosu na standardan de jure obračun ovog indeksa. U ovom radu analiziramo primenu različitih indikatora institucionalnih karakteristika zemalja vezanih za implementaciju formalnih regulatornih rešenja (vladavina prava, nivo korupcije, efikasnost vlasti, kvalitet birokratije i sl.) u cilju dobijanja potpunije slike o de facto vrednostima EPL-a.*

Ključne reči: *tržište rada, zakonodavna zaštita zaposlenja, indikatori kvaliteta vladavine*

Jel klasifikacija: K31, J80

¹ Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet

² Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet

THE RULE OF LAW AND EMPLOYMENT PROTECTION LEGISLATION

Abstract: *The stringency of employment protection legislation has an important impact on labour market flows and is one of the key determinants of flexibility of this market. Empirical studies aimed at assessing the impact of employment protection legislation on labour market performance, primarily on employment and unemployment rates, do not give consistent results, which is partly a consequence of differences in other institutional characteristics of the countries observed, which are often omitted from the analysis and in some cases are difficult to measure. On the other hand, the EPL index, which serves as a numerical measure of the strictness of employment protection legislation, has certain disadvantages. In addition to the fact that some aspects of legislation affecting this area are not covered in the structure of the index, there is also a problem related to the assessment of the level of the enforcement of legislation. Recent studies show that the results of empirical research focusing on the economic impact of employment protection legislation differ when using EPL measures that to larger extent take into account enforcement of regulations in comparison to the standard de jure approach of the index calculation. In this paper, we analyse the application of various indicators of institutional characteristics of the countries, which are related to the implementation of formal regulations (i.e. rule of law, level of corruption, efficiency of government, quality of bureaucracy, etc.) in order to obtain a more complete picture of the de facto values of EPL.*

Key Words: *Labour Market, Employment protection Legislation, Governance Indicators*

1. UVOD – UTICAJ ZAKONODAVNE ZAŠTITE ZAPOSLENJA NA TRŽIŠTE RADA

Sam termin *Zakonodavna zaštita zaposlenja* (ZZZ ili engl. EPL – *employment protection legislation*) se odnosi pre svega na propise koji regulišu proces zapošljavanja i otpuštanja radnika (npr. uslovi otpuštanja, obavezne otpremnine i sl.). Zakonodavna zaštita zaposlenja u velikoj meri određuje ekster-nu numeričku fleksibilnost na tržištu rada. Numerička fleksibilnost pokazuje ko-like su mogućnosti prilagođavanja količine rada raznim vrstama promena tra-žnje koje mogu da budu strukturnog ili cikličnog karaktera, ili posledica tehnološkog napretka.³ Za razliku od interne numeričke fleksibilnosti, koja pokazuje u kojoj meri preduzeće može da izvrši promene u količini korišćene radne snage bez otpuštanja i zapošljavanja radnika, na primer kroz promene broja časova rada, eksterna numerička fleksibilnost podrazumeva mogućnosti za promenu broja zaposlenih.

³ Meulders, D., & Wilkin, L. (1987). *Labour Market Flexibility: Critical introduction to the analysis of a concept*. Labour and Society (Vol. 12). Geneva: ILO

U velikom broju radova zakonodavna zaštita zaposlenja se ističe kao faktor koji usporava prilagođavanje strukture proizvodnje, ali i potrebne angažovane radne snage u toku promene faze privrednog ciklusa. Kao negativni uticaji, navode se i smanjenje obrta radne snage, usporavanje tokova na tržištu rada i potencijalni pritisak na rast nadnica. Isticanje nepovoljnih strana povećane striktnosti zakonodavne zaštite zaposlenja u skladu je sa stavovima neoklasične teorije, koji se u osnovi mogu predstaviti tvrdnjom da uzroci visoke nezaposlenosti leže prvenstveno u rigidnostima na tržištu rada, koje su najvećim delom posledica neadekvatno postavljenih institucionalnih sistema. Usled cenovnih rigidnosti, koje su rezultat delovanja institucionalnih aranžmana na tržištu tada, tržišta se prilagođavaju kvantitetski, što može da dovede do pojave visoke nezaposlenosti u situacijama kada deluju jaki negativni šokovi. U skladu s tim, ključna preporuka ove grupe teorija je deregulacija tržišta rada.

S druge strane, u teoriji se navode i pozitivni uticaji koje ova institucija tržišta rada donosi: pored dodatne sigurnosti dohotka, veća sigurnost zaposlenja povećava motiv zaposlenog da više ulaže u ljudski kapital, posebno kada su u pitanju znanja i veštine koje su specifične za rad određenog preduzeća.

Teorijski gledano, konačan uticaj zakonodavne zaštite zaposlenja na stope zaposlenosti i nezaposlenosti, visinu nadnice ili ravnotežnu (prirodnu) stopu nezaposlenosti nije lako odrediti. S obzirom na to da zakonodavna zaštita zaposlenja teži da smanjuje zapošljavanje u periodima ekspanzije, ali i otpuštanja u periodu recesije, konačan uticaj na stope zaposlenosti i nezaposlenosti nije ni intuitivno direktno jasan. Kada je reč o uticaju na ravnotežnu (ili prirodnu) stopu nezaposlenosti, uticaj zakonodavne zaštite zaposlenja je takođe neizvestan. S jedne strane, postoji mogućnost da se stvori pritisak za rast nadnica usled povećanja moći insajdera, ali u isto vreme ova institucija tržišta rada može da deluje u suprotnom smeru preko delovanja na parametar koji pokazuje kako nadnice reaguju na visinu nezaposlenosti (preko dužeg trajanja nezaposlenosti i manje verovatnoće pronalazjenja drugog zaposlenja, ali i mogućeg većeg straha insajdera od gubitka posla). Konačan uticaj zakonodavne zaštite zaposlenja na prirodnu stopu nezaposlenosti zavisice od toga kakva je rezultanta ovih sila koje deluju u suprotnim smerovima. Slična situacija je i kada je reč o dejstvu zakonodavne zaštite zaposlenja na visinu nadnica: s jedne strane, povećava se moć insajdera u procesu pregovaranja o nadnicama, dok, s druge, visok nivo zakonodavne zaštite zaposlenja smanjuje verovatnoću da nezaposleni nađu posao, što vrši pritisak na smanjenje nadnica.⁴ Za niske nivoe zakonodavne zaštite zapo-

⁴ Jandrić, M. (2014). Fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada i uticaj na nezaposlenost u zemljama u tranziciji. Doktorska disertacija. Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu., str. 171.

slenja nadnice će verovatno rasti, što je posledica povećane moći insajdera, dok će na višim nivoima verovatno prevladati uticaj lošijeg položaja nezaposlenih i manji pritisak na rast nadnica.⁵

2. EMPIRIJSKE PROCENE – REZULTATI I PROBLEMI

2.1. Različiti rezultati empirijskih studija

U poslednje dve decenije interesovanje istraživača za empirijske procene uticaja zakonodavne zaštite zaposlenja na tržište tada je u velikoj meri poraslo. Razlozi za to su velikim delom vezani za nedoumice s kojima se suočava teorija, ali i za veliki značaj koji su nosioci ekonomske politike i reformi davali ovoj instituciji tržišta rada. Uzrok opšteg rasta interesovanja za sve institucije tržišta rada, pa i ovu, nalazio se u pokušajima da se objasne razlike u kretanju nezaposlenosti između SAD s jedne, i evropskih zemalja s druge strane. U toku poslednje dve decenije XX veka, deregulisano tržište karakteristično za SAD postalo je model uspešnog tržišta rada, te su se zemlje sa visokom nezaposlenošću podsticale da preduzmu strukturne reforme koje bi smanjile rigidnosti tržišta rada, kao što su: velikodušni sistemi naknada za nezaposlene, visoka zaštita zaposlenja, visoke minimalne nadnice, nekonkurentni mehanizmi određivanja nadnica i velike distorzije u poreskom sistemu (Jandrić, 2014; IMF, 2003, str. 129).

Ipak, brojna empirijska istraživanja ne daju jedinstven odgovor na pitanje kakav je uticaj zakonodavne zaštite zaposlenja na ključne performanse tržišta rada. Ilustrativan je primer istraživanja koja su fokusirana samo na bivše socijalističke privrede: jedan broj studija ne nalazi čvrste dokaze o nepovoljnom uticaju EPL na stopu (ne)zaposlenosti; Arandarenko, 2004; Cazes & Nešporová, 2007; dok, s druge strane, druga istraživanja nalaze da zakonodavna zaštita zaposlenja značajno utiče na stopu (ne)zaposlenosti. Međutim, nekonzistentnost empirijskih rezultata je prisutna i kada se posmatraju druge grupe zemalja.

Uzroci ovakvih razlika u rezultatima mogu se podeliti u dve grupe:

1. Jedna grupa razloga vezana je za sam uticaj zakonodavne zaštite zaposlenja na performanse tržišta rada, koji, kako možemo pretpostaviti, nije univerzalan – mogući su različiti efekti u različitim državama ili vremenskim periodima.

⁵ Boeri, T., & van Ours, J. (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton University Press., str. 210.

ma.⁶ Takođe, ono što predstavlja dodatni problem je činjenica da je institucionalni sistem kompleksan skup elemenata koji međusobno utiču jedni na druge, te da rezultat delovanja tog skupa nije prosti zbir uticaja svake institucije pojedinačno.⁷ Ovo važi ne samo za skup institucija tržišta rada, nego i za delovanje interakcija između njih i drugih institucionalnih rešenja van okvira tržišta rada (npr. finansijski sistem od kojeg zavise mogućnosti osiguranja stabilnosti dohotka van institucija tržišta rada, tržište nekretnina, obrazovni sistem, socijalna politika, i sl.).

2. Drugi skup razloga je vezan za probleme u merenju. Kvantitativno (tj. numeričko) prikazivanje institucionalnih elemenata povezano je sa velikim brojem ograničenja. Kao i kod drugih institucija tržišta rada, ovaj problem je prisutan i kod merenja zakonodavne zaštite zaposlenja.

2.2. Problemi u merenju zakonodavne zaštite zaposlenja – kako proceniti primenu zakona?

Uobičajen način numeričkog prikazivanja zakonodavne zaštite zaposlenja je korišćenje EPL indeksa (tj. indeksa ZZZ – zakonodavne zaštite zaposlenja). Metodologija za izradu indeksa je razvijena od strane OECD-a, koji vrednosti ovog indeksa objavljuje za veliki broj zemalja. Sam indeks uzima vrednosti od 0 do 6, pri čemu više vrednosti indeksa ukazuju na striktnije režime, tj. veću zakonodavnu zaštitu zaposlenja. Agregatni indeks EPL se sastoji od tri subindikatora: indeks za standardne ugovore, tj. ugovore na neodređeno vreme (koji se odnosi individualna otpuštanja, EPR), indeks za zaposlene sa privremenim ugovorima (EPT) i indeks koji pokazuje dodatna ograničenja za kolektivna otpuštanja (EPC). OECD objavljuje i subindeks EPRC, koji se odnosi na zaštitu zaposlenih sa standardnim ugovorima, kako u slučaju individualnih, tako i u slučaju kolektivnih otpuštanja.

Informacije koje daje EPL indeks (kao i prateći subindeksi) se pre svega odnose na zaštitu zaposlenja koju obezbeđuju zakonske odredbe koje regulišu ovu oblast. Drugim rečima, EPL indeksi u najvećoj meri pokazuju *de jure* striktnost zakonodavne zaštite zaposlenja.

⁶ Avdagić, S. (2015). Does Deregulation Work? Reassessing the Unemployment Effects of Employment Protection. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 6–26.

⁷ Jandrić, M., & Aleksić, D. (2018). Institucije i politike tržišta rada. In A. Kostić (Ed.), *Ekonomija – zaposlenost i rad u XXI veku* (pp. 191–226). Beograd: Srpska akademija nauka i umetnosti.

Međutim, u poslednje vreme se u literaturi sve više naglašava da je kritično pitanje vezano upravo za sprovođenje zakonskih odredbi vezanih za ovu oblast, tj. stepen njihove primene u praksi. Naime, tek kada se uzme u obzir realna primena zakonskih odredbi dobija se jasnija slika o stvarnom uticaju zakonodavne zaštite zaposlenja. Boeri, Helppie, & Macis (2008) navode da su „razlike u primeni podjednako važne ili možda važnije od razlika u slovu zakona.”

Jedan broj istraživanja je pokazao da se rezultati empirijskih procena ekonomskih posledica zakonodavne zaštite zaposlenja razlikuju kada se umesto *de jure* koriste *de facto* mere EPL-a (Kanbur & Ronconi, 2018; Calderon, Chong & Leon, 2007). Međutim, studije koje koriste pokazatelje koji uzimaju u obzir i zakonsku regulativu iz ove oblasti, ali i njenu primenu, su veoma retke. Jedan od razloga je i nedostatak pokazatelja koji istovremeno daju informacije i o striktnosti regulative koju određuju prvenstveno zakonske odredbe i o njihovoj primeni. Mogući način da se približno uzme u obzir stepen primene zakona je korišćenje podataka o učešću sive ekonomije, što je pristup koji se primenjivao u jednom broju radova. Logika ovakvog pristupa zasniva se da hipotezi da veća neformalna ekonomija ukazuje na slabiji procenjeni stepen primene zakona. Sličan metod korišćen je i u drugim studijama ; Jandrić, 2014; Boeri & van Ours, 2008; Rutkowski & Scarpetta, 2005; Eamets & Paas, 2007).

Međutim, u literaturi nailazimo i na drugačije pristupe: kako bi utvrdili razliku između *de jure* i *de facto* stanja u ovoj oblasti, koriste varijable „vladavina zakona” i „efikasnost države” (na osnovu kako bi izmerili efektivnu zakonodavnu zaštitu zaposlenja, s tim da umesto standardnih EPL indeksa koriste druge pokazatelje sigurnosti posla zasnovane na *i*. Na sličan način ovom problemu pristupaju i, koji, kako bi prevazišli problem postojanja razlika između *de facto* i *de jure* striktnosti regulative, dele posmatrani uzorak zemalja u razvoju na osnovu vrednosti ICRG indeksa vladavine prava, uz pretpostavku da je u grupi zemalja sa slabijom vladavinom prava regulativa vezana za zakonodavnu zaštitu zaposlenja manje striktna nego što do pokazuju *de jure* indikatori, bilo usled slabije primene zakona ili usled većeg udela sive ekonomije.

Jedan broj radova u obzir uzima i strukturu zaposlenih, što je koristan pristup kada se analiziraju podindeksi koji odvojeno posmatraju regulativu koja se odnosi na radnike u privremenim oblicima zaposlenosti s jedne, i regulativu vezanu za radnike sa standardnim ugovorima, s druge strane. Iako OECD već neko vreme objavljuje podatke samo sa subindekse – najviši nivo agregacije se odnosi na EPRC i EPT, analizu u ovom radu zasnivamo na sveobuhvatnom EPL indeksu, koji predstavlja ponderisani prosek navedena dva pokazatelja.

3. MERENJE EFEKTIVNE ZAKONODAVNE ZAŠTITE ZAPOSLENJA

3.1. Metodologija

Cilj ovog rada je procena promene ranga pojedinih evropskih zemalja kada se uzme u obzir primena zakona, u odnosu na rang koji su u datom skupu zemalja imale na osnovu *de jure* pokazatelja. Sličan pristup korišćen je i u Jandrić (2019), s tim da je za procenu primene zakona korišćeno učešće sive ekonomije, dok je u ovom radu skup korektivnih varijabli znatno širi.

U analizu je uključeno 29 evropskih država: Austrija, Belgija, Hrvatska, Češka, Danska, Estonija, Finska, Francuska, Nemačka, Grčka, Mađarska, Irska, Italija, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Severna Makedonija, Crna Gora, Holandija, Norveška, Poljska, Portugal, Srbija, Slovačka, Slovenija, Španija, Švedska, Švajcarska i Ujedinjeno Kraljevstvo.

Kao meru *de jure* zakonodavne zaštite zaposlenja uzimamo ukupne vrednosti EPL indeksa. Kako OECD objavljuje samo vrednosti za subindekse (EPR, EPT, EPC i EPRC), ukupni EPL indeks je izračunat u skladu sa sistemom ponderisanja koji je propisan metodologijom obračuna EPL indeksa (OECD, 2013). Takođe, kako u zvaničnim podacima OECD-a nije objavljena vrednost subindeksa EPT za Srbiju, u radu je korišćena vrednost ovog subindeksa dobijena u skladu sa važećim zakonskim rešenjima vezanim za zaposlene sa privremenim ugovorima (za detalje obračuna, videti: Jandrić, 2019). Kao korektivni faktor, tj. kao varijable koje pokazuju nivo primene zakona, koristimo grupu indikatora koji prate kvalitet vladavine u svetu (*Worldwide governance indicators*), kao i njihov kompozitni indeks (Tabela 1):

Tabela 1. Pregled indikatora kvaliteta vladavine

1.	CC	Kontrola korupcije:
		Prikazuje percepciju o tome u kojoj se meri javna vlast koristi za sticanje privatne koristi, uključujući i sitne i krupne oblike korupcije, kao i „zarobljavanje” države od strane elita i privatnih interesa.
2.	GE	Efikasnost vlade:
		Obuhvata percepciju kvaliteta javnih usluga, kvaliteta rada javnih službi i stepen njihove nezavisnosti od političkih pritisaka, kao i percepciju kvaliteta formulisanja i sprovođenja politike i verodostojnosti vladine posvećenosti takvim politikama.

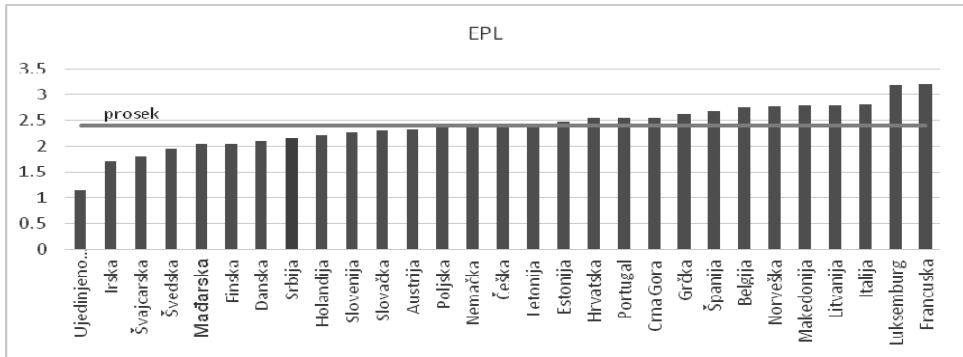
3.	PS	Politička stabilnost i odsustvo nasilja/terorizma:
Pokazuje percepciju verovatnoće političke nestabilnosti i / ili politički motivisanog nasilja, uključujući terorizam.		
4.	RL	Vladavina zakona:
Pokazuje percepciju mere u kojoj postoji poverenje i mere u kojoj se poštuju pravila društva, posebno kvalitet izvršenja ugovora, poštovanje imovinskih prava, rad policije i sudova, kao i percepcija verovatnoće kriminala i nasilja.		
5.	RQ	Kvalitet regulatornog okvira:
Pokazuje percepciju sposobnosti vlade da formuliše i primenjuje zdrave politike i propise koji dozvoljavaju i promovišu razvoj privatnog sektora.		
6.	VA	Participacija i odgovornost:
Pokazuje percepciju u kojoj meri građani zemlje mogu učestvovati u izboru vlade, kao i percepciju o slobodi izražavanja, slobodi udruživanja i o slobodi medija.		

Izvor: <https://info.worldbank.org/governance/wgi/>

Svaki od šest navedenih indikatora predstavlja agregatni, subjektivni pokazatelj koji prikazuje *de facto* stanje razvijenosti unutar dimenzije koju prati. Svaki od indikatora je nastao agregiranjem različitog broja pojedinačnih pokazatelja, na osnovu podataka dobijenih od strane stručnih procena, putem anketiranja stručnjaka i istraživanja vladinih službenika, preduzeća i domaćinstava . Kompozitni indeks kvaliteta vladavine (KIKV) dobijen je na osnovu proseka navedenih šest indikatora.

3.2. Procena efektivne zakonodavne zaštite zaposlenja

Položaj izabranih zemalja prema standardnom EPL indeksu, koji pokazuje prvenstveno *de jure* striktnost zakonodavne zaštite zaposlenja, prikazan je na Slici 1.

Slika 1. Vrednost EPL indeksa u izabranoj grupi zemalja

Izvor: <http://www.oecd.org/employment/emp/EPL-data.xlsx> i kalkulacija autora

Prikazani podaci pokazuju da je u Srbiji vrednost EPL indeksa nešto niža od proseka u izabranoj grupi evropskih zemalja. Veću fleksibilnost u ovom smislu, prema EPL indeksu, imaju Irska i Ujedinjeno Kraljevstvo, kao tradicionalno liberalnije zemlje, zatim neke od skandinavskih zemalja (Finska, Švedska i Danska, za koje je karakteristično oslanjanje na primenu koncepta fleksigurnosti – tj. koncepta čiji je cilj da se istovremeno obezbedi povećanje fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada, kako bi se pomirile potrebe poslodavaca za fleksibilnom radnom snagom i potrebe radnika za sigurnošću), te Švajcarska i Mađarska.

Međutim, kada se uzme u obzir i primena zakona, rang pojedinih zemalja se značajno menja. U istraživanju koje se baziralo na korišćenju učešća sive ekonomije kao približnog pokazatelja stepena nepoštovanja zakona, pokazalo se da se rang Srbije prema vrednosti „*de facto* EPL indeksa” značajno promenio u smeru ka većoj relativnoj fleksibilnosti u okviru posmatranog skupa od 25 zemalja (Jandrić, 2019).

Kako bismo korigovali EPL indekse tako da pokazuju i stepen primene zakona, u ovom radu koristimo šest pokazatelja kvaliteta vladavine koji su navedeni u Tabeli 1, kao i kompozitni indeks kvaliteta vladavine. Korišćeni su podaci iz 2017. godine. Originalne vrednosti navedenih pokazatelja uzimaju vrednosti od -2,5 do 2,5, ali smo ih transformisali tako da uzimaju vrednosti od 0 do 5, što je čest postupak koji se primenjuje u cilju lakše interpretacije podataka. Za svaki od navedenih pokazatelja, više vrednosti ukazuju na bolju situaciju u oblasti koju pokazatelj opisuje (manji nivo korupcije, veću vladavinu prava, bolji kvalitet regulatornog okvira, i sl.). U drugom koraku je za svaku zemlju utvrđeno odstupanje vrednosti u odnosu na prosek, za svaki od navedenih sedam in-

diktora kvaliteta vladavine (šest originalnih i jedan kompozitni indikator). Zemlje sa pozitivnim odstupanjem su bolje od proseka u datoj grupi prema navedenim pokazateljima, a veće (pozitivno) odstupanje ukazuje i na bolju relativnu poziciju. U isto vreme, negativne vrednosti odstupanja ukazuju na lošiju situaciju u pogledu različitih aspekata kvaliteta vladavine, te pretpostavljamo da je u takvim slučajevima i stepen primene zakona manji. U sledećem koraku korigujemo originalne vrednosti EPL indeksa tako što vrednost indeksa sabiramo sa proizvodom dobijenog odstupanja posmatranog segmenta kvaliteta vladavine od proseka za dati indikator i proseka EPL indeksa. Na primeru pokazatelja CC i Austrije, korekcija je izvršena po formuli (1):

$$EPL_{CC \text{ Austrija}} = EPL + (\% \text{ odstupanja vrednosti pokazatelja CC za Austriju u odnosu na prosek posmatranih 29 zemalja}) * (\text{prosek EPL za posmatranih 29 zemalja}) \quad (1)$$

Kako više vrednosti originalnog EPL indeksa ukazuju na veću zakonodavnu zaštitu zaposlenja, na ovaj način je u zemljama sa pozitivnim (i većim odstupanjem), efektivni pokazatelj zakonodavne zaštite zaposlenja povećan u odnosu na originalni EPL indeks, dok se u zemljama u kojima su pokazatelji kvaliteta vladavine prava ispod proseka, efektivni pokazatelj zakonodavne zaštite zaposlenja usled korektivnog faktora smanjuje. Bitno je istaći da ovako dobijene vrednosti pokazatelja efektivne zakonodavne zaštite zaposlenja koristimo samo u cilju rangiranja zemalja u okviru određenog skupa.

Poređenje rangova izabranih zemalja prema EPL indeksu, kao i EPL indeksima koji su korigovani uz pomoć svakog pojedinačnog pokazatelja vladavine prava, te i uz pomoć kompozitnog indikatora vladavine prava, prikazani su na Tabeli 2, pri čemu niža vrednost ranga ukazuje na nižu (efektivnu) zakonodavnu zaštitu zaposlenja. Nizak rang može biti posledica niskih originalnih vrednosti EPL ili (i) slabe procenjene primene zakona.

Dok se prema *de jure* pokazatelju EPL-a Srbija nalazi u grupi zemalja sa umerenom zakonodavnom zaštitom zaposlenja, prema indeksima koji su korigovani indikatorima kvaliteta vladavine prava u cilju procene efektivne zakonodavne zaštite zaposlenja, relativna pozicija Srbije (u odnosu na ostalih 28 posmatranih zemalja) se značajno menja. Ukoliko posmatramo indekse korigovane pokazateljima percepcije kontrole korupcije, vladavine prava i kvaliteta regulatornog okvira, Srbija ima najnižu efektivnu zakonodavnu zaštitu zaposlenja u posmatranoj grupi zemalja. Kada kao korektivne indikatore koristimo percepciju političke stabilnosti, indikator „participacija i odgovornost”, kao i kompozitni indikator vladavine prava, Srbija se nalazi na drugoj poziciji, odmah iza Ujedinjenog Kraljevstva. U slučaju korekcije standardnog EPL indeksa indikatorom

percepcije efikasnosti vlade, Srbija ne menja značajno poziciju u odnosu na rang na osnovu *de jure* pokazatelja, ali se njen položaj u posmatranoj grupi zemalja i u tom slučaju blago pomera ka zemljama sa nižom (u ovom slučaju efektivnom) zakonodavnom zaštitom zaposlenja.

Tabela 2. Rangovi zemalja prema različitim *de facto* i *de jure* pokazateljima zakonodavne zaštite zaposlenja (verzija 1)

	EPL-CC rang	EPL-GE rang	EPL-PS rang	EPL-RL rang	EPL-RQ rang	EPL-VA rang	EPL (<i>de jure</i>) rang	EPL-KIKV rang
Srbija	1	5	2	1	1	2	8	2
Mađarska	2	9	7	3	3	3	5	3
UK	3	1	1	2	2	1	1	1
Slovačka	4	14	19	9	9	10	11	8
Crna Gora	5	26	5	4	5	5	20	4
Grčka	6	11	4	7	7	16	21	6
Makedonija	7	8	6	5	12	6	25	7
Hrvatska	8	18	22	10	8	8	18	10
Irska	9	2	3	6	6	4	2	5
Letonija	10	13	12	13	16	12	16	12
Češka	11	24	24	15	18	15	15	14
Slovenija	12	12	17	11	4	11	10	11
Poljska	13	19	11	8	10	9	13	9
Italija	14	22	20	12	20	25	27	16
Španija	15	27	16	20	21	23	22	18
Portugal	16	4	25	17	14	22	19	20
Švajcarska	17	6	9	14	11	7	3	13
Litvanija	18	28	27	24	25	24	26	25
Estonija	19	25	18	18	23	20	17	21
Austrija	20	15	23	25	19	18	12	22
Švedska	21	21	8	16	13	13	4	15
Holandija	22	23	15	22	22	19	9	23
Finska	23	10	14	21	17	14	6	19
Danska	24	7	10	19	15	17	7	17
Nemačka	25	3	13	23	24	21	14	24

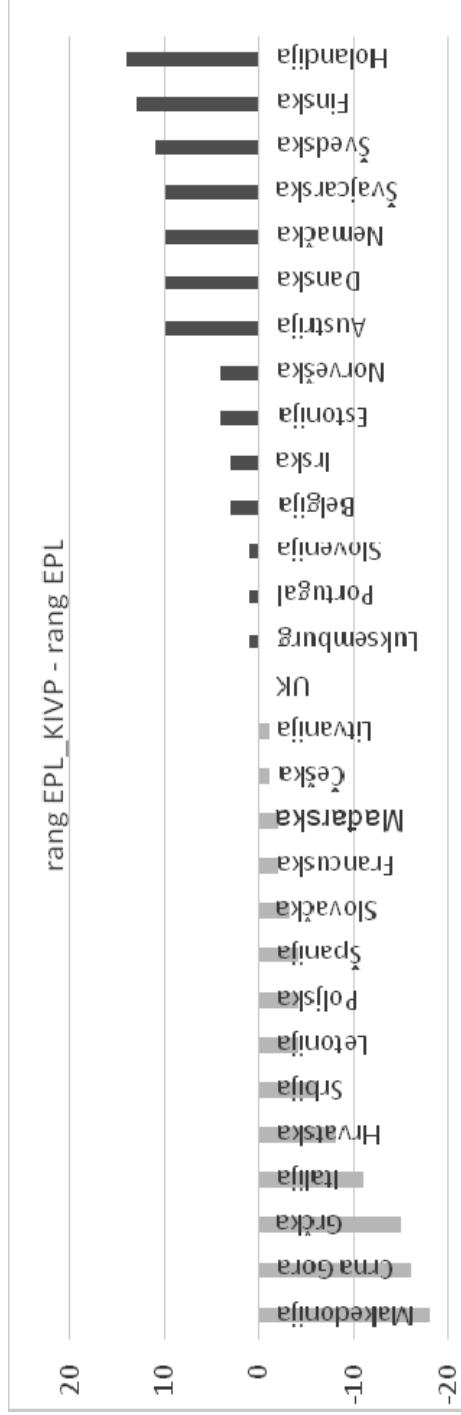
Vladavina prava i zakonodavna zaštita zaposlenja

	EPL-CC rang	EPL-GE rang	EPL-PS rang	EPL-RL rang	EPL-RQ rang	EPL-VA rang	EPL (<i>de jure</i>) rang	EPL-KIKV rang
Belgija	26	16	21	26	26	26	23	26
Francuska	27	29	26	28	28	28	29	27
Norveška	28	17	28	27	27	27	24	28
Luksemburg	29	20	29	29	29	29	28	29

Izvor: <http://www.oecd.org/employment/emp/EPL-data.xlsx>,
<https://info.worldbank.org/governance/wgi/wgidataset.xlsx> i kalkulacija autora

Promene ranga pojedinih zemalja nakon uvođenja korektivnog faktora u vidu kompozitnog indeksa kvaliteta vladavine, u cilju procene efektivne zakonodavne zaštite zaposlenja, prikazana je na Slici 2. Negativne vrednosti ukazuju na pomeranje ka nižoj efektivnoj zaštiti u odnosu na poziciju koju je zemlja imala na osnovu *de jure* pokazatelja.

Slika 2. Promena ranga zemlje nakon uvođenja korektivnog faktora KIVP



Izvor: kalkulacija autora

U cilju provere dobijenih rezultata, koristimo još jedan alternativni metod transformacije. U prvom koraku su originalne vrednosti pokazatelja kvaliteta vladavine prava takođe transformisane tako da uzimaju vrednosti između 0 i 5. Zatim je procenjen jaz u odnosu na idealnu situaciju (koja je definisana maksimalnom vrednošću 5), te je izvršena korekcija originalnog EPL indeksa po formuli (2):

$$\frac{\text{EPL} - \text{minimalna vrednost EPL}}{\text{maksimalna vrednost EPL} - \text{minimalna vrednost EPL}} \times 100 \times \frac{\text{vrednost pokazatelja kvaliteta vladavine}}{5} \quad (2)$$

Ovakav način normalizacije samog EPL indeksa (koja je sprovedena tako da indeks uzima vrednosti od 0 100) omogućuje da rangovi zemalja prema normalizovanom EPL indeksu ostanu nepromenjeni u odnosu na rangove dobijene na osnovu originalnih vrednosti EPL indeksa. Međutim, kada se uključi korektivni faktor kojim se uzimaju u obzir i različiti aspekti kvaliteta vladavine, javljaju se razlike u rangovima zemalja u odnosu na pozicije koje imaju na osnovu *de jure* pokazatelja (Tabela 3.). Što je veće odstupanje pokazatelja kvaliteta vladavine od idealne situacije, transformisani EPL indeks se putem korekcije više umanjuje i na taj način ukazuje na manju (relativnu) efektivnu zakonodavnu zaštitu zaposlenja. Kao i u Tabeli 2, niže vrednosti ranga ukazuju na manju efektivnu zakonodavnu zaštitu zaposlenja u odnosu na druge zemlje. Takođe, nizak rang može biti posledica niskih vrednosti originalnog EPL indeksa ili posledica nedostataka u primeni zakona.

Tabela 3. Rangovi zemalja prema različitim *de facto* i *de jure* pokazateljima zakonodavne zaštite zaposlenja (verzija II)

	EPL-100 rang	EPL-CC rang	EPL-GE rang	EPL-PS rang	EPL-RL rang	EPL-RQ rang	EPL-VA rang	EPL-KIKV rang
UK	1	1	1	1	1	1	1	1
Irska	2	4	2	2	3	2	2	2
Srbija	8	2	4	4	2	3	4	3
Mađarska	5	3	5	6	4	4	3	4
Švajcarska	3	5	3	3	5	5	5	5
Švedska	4	12	10	5	10	7	6	6
Crna Gora	20	7	26	10	6	8	7	7
Slovačka	11	6	13	17	7	9	13	8
Poljska	13	14	17	13	8	14	12	9

	EPL-100 rang	EPL-CC rang	EPL-GE rang	EPL-PS rang	EPL-RL rang	EPL-RQ rang	EPL-VA rang	EPL-KIKV rang
Slovenija	10	11	11	16	13	6	11	10
Grčka	21	8	15	9	11	11	19	11
Finska	6	16	8	8	14	10	8	12
Makedonija	25	9	12	12	9	20	9	13
Danska	7	19	7	7	15	12	10	14
Hrvatska	18	10	19	22	12	13	14	15
Letonija	16	13	16	15	16	17	15	16
Holandija	9	20	18	11	17	19	16	17
Češka	15	15	23	23	19	18	17	18
Austrija	12	22	14	19	23	15	18	19
Estonija	17	23	25	18	20	24	21	20
Italija	27	17	24	21	18	21	25	21
Nemačka	14	25	6	14	22	23	20	22
Portugal	19	21	9	25	21	16	22	23
Španija	22	18	27	20	24	22	23	24
Litvanija	26	24	28	26	25	26	24	25
Belgija	23	26	20	24	26	25	26	26
Norveška	24	28	21	28	27	27	27	27
Francuska	29	27	29	27	28	28	28	28
Luksemburg	28	29	22	29	29	29	29	29

Izvor: <http://www.oecd.org/employment/emp/EPL-data.xlsx>,

<https://info.worldbank.org/governance/wgi/wgidataset.xlsx> i kalkulacija autora

Rangovi zemalja po osnovu dve različite metodologije korekcije EPL indeksa (u Tabeli 4. označene kao M1 i M2) se ne razlikuju u velikoj meri – koeficijenti korelacije za svaki pojedinačni indikator uzimaju vrednosti od 0,88 do 0,94. Takođe, rangovi zemalja dobijeni na osnovu korekcije EPL indeksa pokazateljem *kontrola korupcije* su visoko korelisani sa rangovima dobijenim na osnovu indikatora *vladavina prava* (koeficijent korelacije je 0,96).

Tabela 4. Korelacija rangova dobijenih na osnovu različitih metoda korekcije

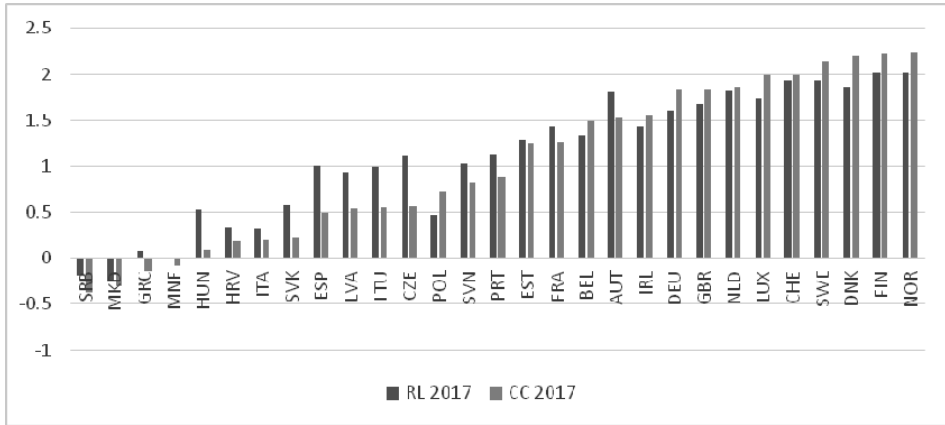
M1 \ M2	EPL_CC_100_rang	EPL_GE_100_rang	EPL_PS_100_rang	EPL_RL_100_rang	EPL_RQ_100_rang	EPL_VA_100_rang	EPL_KIVP_100_rang
EPL_CC_rang	.88	.30	.48	.79	.67	.62	.72
EPL_GE_rang	.46	.93	.57	.51	.57	.55	.51
EPL_PS_rang	.79	.63	.94	.84	.75	.82	.84
EPL_RL_rang	.93	.45	.66	.91	.77	.76	.84
EPL_RQ_rang	.94	.61	.72	.92	.92	.84	.91
EPL_VA_rang	.93	.63	.79	.95	.87	.94	.94
EPL_KIVP_rang	.96	.49	.71	.93	.83	.81	.89

Izvor: kalkulacija autora

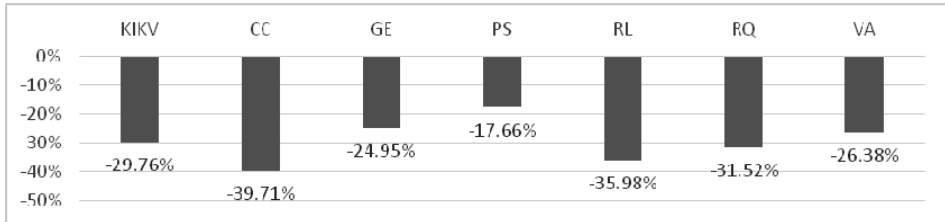
Promena ranga Srbije je u drugoj verziji obračuna nešto manja, ali je relativna pozicija pomenjena u istom smeru – ka većoj fleksibilnosti, tj. ka manjoj efektivnoj zakonodavnoj zaštiti zaposlenja. Najveći pad ranga uočava se u slučajevima kada se korekcija originalnog EPL indeksa vrši pomoću pokazatelja kontrole korupcije i vladavine prava – u tom slučaju Srbija zauzima drugo mesto po osnovu efektivne zakonodavne zaštite zaposlenja, odmah iza Ujedinjenog Kraljevstva.

Ovakav uticaj pokazatelja vezanih za korupciju i vladavinu prava ne iznenađuje. Među posmatranim indikatorima najkritičniji institucionalni pokazatelj za Republiku Srbiju je konstantno *kontrola korupcije* (CC) i *vladavina prava* (RL)⁸. Iako je Srbija ostvarila značajan pomak u navedenim pokazateljima u poslednje dve decenije, i dalje značajno zaostaje za ostalim evropskim zemljama (Slike 3. i 4.).

⁸ Jakopin, E. (2018). Privredni rast i institucionalna tranzicija Republike Srbije. *Ekonomski Horizonti*, 20(2), 95-108.

Slika 3. Vrednosti indikatora CC i RL u posmatranom skupu zemalja, 2017.

Izvor: <https://info.worldbank.org/governance/wgi/wgidataset.xlsx> i kalkulacija autora

Slika 4. Srbija – relativna odstupanja u odnosu na prosek posmatrane grupe evropskih zemalja,

Izvor: <https://info.worldbank.org/governance/wgi/wgidataset.xlsx> i kalkulacija autora (na osnovu transformisane skale)

Kada je u pitanju rang Srbije po osnovu efektivne zakonodavne zaštite zaposlenja, slični rezultati su dobijeni i kada je rang korigovan na osnovu učešća sive ekonomije – u veoma sličnoj grupi zemalja, Srbija se nakon korekcija originalnog EPL indeksa našla odmah iza Ujedinjenog Kraljevstva i Irske⁹, pri čemu je rang ove dve zemlje prvenstveno posledica niskih vrednosti originalnih (*de jure*) EPL indeksa. S druge strane, iako vrednost EPL indeksa u poređenju sa drugim evropskim zemljama nije visoka, dodatna fleksibilnost u ovom domenu postignuta je na manje poželjan način – kroz izbegavanje primene zakonskih propisa.

⁹ Jandrić, M. (2019). Measures of de facto employment protection legislation. Management: Journal Of Sustainable Business And Management Solutions In Emerging Economies, forthcoming articles

Ipak, potrebno je naglasiti da i sam EPL indeks kao mera *de jure* zakonodavne zaštite zaposlenja ima svoje nesavršenosti. Pored određene mere subjektivnosti koja je prisutna u samom merenju i ponderisanju, dešava se i da određeni aspekti relevantnih pravnih normi nisu obuhvaćeni indeksom. Takođe, zakonska rešenja u pojedinim zemljama podrazumevaju da su određene grupe preduzeća ili radnika izuzete od zakonskih odredbi ili su podložne izmenjenim odredbama. Kada je reč o indikatorima kvaliteta vladavine, jedno od važnih ograničenja je vezano za subjektivnost ocena na osnovu kojih se indikatori kreiraju – postoji mogućnost pojave značajnih razlika između merenja pojave i merenja percepcije o njoj¹⁰. Kada su u pitanju i pravni okvir i stepen primene propisanih normi, reč je o pojavama koje su teško merljive i koje nije lako precizno numerički iskazati, te je pred budućim istraživanjima zadatak da daju adekvatan odgovor na ove probleme.

4. ZAKLJUČAK

I pored velikog broja empirijskih istraživanja i razvoja u metodološkom pristupu, mnogi odgovori na pitanje kako zakonodavna zaštita zaposlenja utiče na tržište rada i dalje nedostaju. U literaturi se sve češće naglašava da je jedan od ključnih nedostataka velikog broja empirijskih studija koje se bave ovim problemom vezan za činjenicu da ključni pokazatelji zakonodavne zaštite zaposlenja ne uzimaju u dovoljnoj meri u obzir stepen primene zakonskih odredbi u praksi. Takođe, pokazalo se da se rezultati empirijskih procena ekonomskih posledica zakonodavne zaštite zaposlenja razlikuju kada se umesto *de jure* koriste *de facto* mere EPL-a. Studije koje koriste pokazatelje koji uzimaju u obzir i zakonsku regulativu iz ove oblasti, ali i njenu primenu, i dalje su retke. Jedan od razloga je i nedostatak pokazatelja koji istovremeno daju informacije o striktnosti regulative koju određuju prvenstveno zakonske odredbe, kao i o njihovom obuhvatu i primeni. Kako bi se utvrdila razlika između *de jure* i *de facto* stanja u ovoj oblasti u literaturi se koriste učešće sive ekonomije, struktura zaposlenih, ali i varijable koje pokazuju stepen vladavine prava i efikasnosti države.

U ovom radu smo kao meru *de jure* zakonodavne zaštite zaposlenja koristili vrednosti EPL indeksa. Kao korektivni faktor, tj. kao varijable koje pokazuju nivo primene zakona, koristimo grupu indikatora koji prate kvalitet vladavine u svetu, kao i njihov kompozitni indeks. Posmatrani indikatori su: kontrola korupcije, efikasnost vlade, politička stabilnost i odsustvo nasilja/terorizma, vlada-

¹⁰ Tanasković, S. (2018). Dometi i ograničenja rangiranja Srbije prema različitim indeksima poslovnog okruženja. *Kvartalni Monitor*, 54 (jul-septembar 2018), 53-62.

vina zakona, kvalitet regulatornog okvira i stepen participacije i odgovornosti. Pokazalo se da se, iako se prema *de jure* pokazatelju EPL-a Srbija nalazi u grupi zemalja sa umerenom zakonodavnom zaštitom zaposlenja, prema indeksima koji daju informaciju o efektivnoj zakonodavnoj zaštiti zaposlenja, relativna pozicija Srbije (u odnosu na ostalih 28 posmatranih zemalja) značajno menja, i to u smeru ka većoj fleksibilnosti, tj. ka manjoj efektivnoj zakonodavnoj zaštiti zaposlenja. Najveći pad ranga uočava se u slučajevima kada se korekcija originalnog EPL indeksa vrši pomoću pokazatelja *kontrola korupcije* i *vladavina prava*, što nije iznenađujuće kada se ima u vidu pozicija Srbije po osnovu ovih indikatora.

LITERATURA

Arandarenko, M. (2004). International advice and labour market institutions in South-East Europe. *Global Social Policy*, 4(1), 27–53.

Avdagić, S. (2015). Does Deregulation Work? Reassessing the Unemployment Effects of Employment Protection. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 6–26. <https://doi.org/10.1111/bjir.12086>

Avdagić, S., & Salardi, P. (2013). Tenuous link: labour market institutions and unemployment in advanced and new market economies. *Socio-Economic Review*, 11(4), 739–769. <https://doi.org/10.1093/ser/mwt009>

Berger, J., Biffi, G., Schuh, U., & Strohner, L. (2016). *Updating of the labour market model*. Brussels: European Commission - Directorate-General for Employment Social Affairs and Inclusion. <https://doi.org/10.2767/691738>

Boeri, T., Helppie, B., & Macis, M. (2008). *Labor regulations in developing countries: A review of the evidence and directions for future research*. *World Bank Social Protection Discussion Paper 833*. <https://doi.org/10.1007/s00285-014-0778-7>

Boeri, T., & van Ours, J. (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton University Press.

Botero, J. C., Djankov, S., La Porta, R., Lopez-De-Silanes, F., & Shleifer, A. (2004). The regulation of labor. *Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1339–1382. <https://doi.org/10.1162/0033553042476215>

Caballero, R. J., Cowan, K. N., Engel, E. M. R. A., & Micco, A. (2013). Effective labor regulation and microeconomic flexibility. *Journal of Development Economics*, 101, 92–104. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2012.08.009>

Calderon, C., Chong, A., & Leon, G. (2007). Institutional enforcement, labor-market rigidities, and economic performance. *Emerging Markets Review*, 8(1), 38–49. <https://doi.org/10.1016/j.ememar.2006.11.001>

Cazes, S., & Nešporová, A. (2003). *Labour markets in transition: balancing flexibility & security in Central and Eastern Europe*. Geneva: International Labour Organization.

Cazes, S., & Nešporová, A. (2007). *Flexicurity – a Relevant Approach in Central and Eastern Europe*. Geneva: ILO.

Eamets, R., & Paas, T. (2007). Flexicurity: Combining Labour Market Flexibility and Security in the Baltic States. In H. Jørgensen & P. K. Madsen (Eds.), *Flexicurity and Beyond Finding a new agenda for the European Social Model* (pp. 391–420). Copenhagen: DJØF Publishing.

Ederveen, S., & Thissen, L. (2007). Can labour market institutions explain high unemployment rates in the new EU member states? *Empirica*, 34(4), 299–317. <https://doi.org/10.1007/s10663-006-9030-z>

Fialova, K., & Schneider, O. (2009). Labor market institutions and their effect on labor market performance in the new EU member countries. *Eastern European Economics*, 47(3), 57–83. <https://doi.org/10.2753/eee0012-8775470303>

Heckman, J. J., & Pages, C. (2000). The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets. *Inter-American Development Bank Working Paper 430*. <https://doi.org/10.1353/eco.2000.0007>

International Monetary Fund (IMF). (2003). Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off. In *World Economic Outlook*. Washington, DC.

Jakopin, E. (2018). Privredni rast i institucionalna tranzicija Republike Srbije. *Ekonomski Horizonti*, 20(2), 95-108. <https://doi.org/doi:10.5937/ekonhor1802095J>

Jandrić, M. (2014). *Fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada i uticaj na nezaposlenost u zemljama u tranziciji*. Doktorska disertacija. Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.

Jandrić, M., & Aleksić, D. (2018). Institucije i politike tržišta rada. In A. Kostić (Ed.), *Ekonomija – zaposlenost i rad u XXI veku* (pp. 191–226). Beograd: Srpska akademija nauka i umetnosti.

Jandrić, M., & Savićević, I. (2014). Pokazatelji fleksibilnosti tržišta rada: primer Srbije. In M. Jakšić & M. Arandarenko (Eds.), *Reforme i razvoj: stanje, rezultati i početak pregovora Srbije sa EU* (pp. 151-164.). Beograd: Ekonomski fakultet u Beogradu.

Jandrić, M. (2019). Measures of de facto employment protection legislation. *Management: Journal Of Sustainable Business And Management Solutions In Emerging Economies*, forthcoming articles

Kanbur, R., & Ronconi, L. (2018). Enforcement matters: The effective regulation of labour. *International Labour Review*, 157(3), 331–356. <https://doi.org/10.1111/ilr.12073>

Kaufmann, D., & Zoido-lobatón, P. (1999). *Governance Matters. Policy Research Working Paper* (Vol. 1296). The World Bank.

Lehmann, H., & Muravyev, A. (2012). Labour market institutions and labour market performance: What can we learn from transition countries? *Economics of Transition*, 20(2), 235–269. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0351.2012.00435.x>

Loboguerrero, A. M., & Panizza, U. G. (2005). Inflation and Labor Market Flexibility: The Squeaky Wheel Gets the Grease. *Inter-American Development Bank #495*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.417064>

Meulders, D., & Wilkin, L. (1987). *Labour Market Flexibility: Critical introduction to the analysis of a concept. Labour and Society* (Vol. 12). Geneva: ILO.

Micevska, M. (2004). Unemployment and Labour Market Rigidities in Southeast Europe. *GDN-SEE Working Paper 049 -The Vienna Institute for International Economic Studies*.

OECD. (2013). *Employment Outlook 2013*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en

Rutkowski, J., & Scarpetta, S. (2005). *Enhancing job opportunities: Eastern Europe and the former Soviet Union*. Washington DC: The World Bank.

Tanasković, S. (2018). Dometi i ograničenja rangiranja Srbije prema različitim indeksima poslovnog okruženja. *Kvartalni Monitor*, 54 (jul-septembar 2018), 53-62.