

Univerzitet u Beogradu
Ekonomski fakultet

Maja S. Jandrić

Fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada i uticaj
na nezaposlenost u zemljama u tranziciji

-doktorska disertacija-

Beograd, 2013.

University of Belgrade
Faculty of Economics

Maja S. Jandrić

Flexibility and Security in the Labour Market:
Influence on Unemployment in Transition
Countries

-doctoral dissertation-

Belgrade, 2013.

Mentor: _____

prof. dr Miodir Jakšić, redovni profesor
Ekonomski fakultet, Univerzitet u Beogradu

Članovi komisije:

Datum odbrane: _____

Fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada i uticaj na nezaposlenost u zemljama u tranziciji

Rezime: Predmet rada je analiza ishoda na tržištu rada u zavisnosti od odnosa fleksibilnosti i sigurnosti na ovom tržištu. Zemlje u tranziciji se na svom putu oblikovanja institucionalnog okvira suočavaju sa dva različita pristupa – s jedne strane je ortodokсни pristup koji preporučuje što veću fleksibilnost na tržištu rada, a s druge tzv. “flexicurity” pristup prema kojem samo povećanje fleksibilnosti ne dovodi obavezno do bolje efikasnosti tržišta rada, dok fleksibilnost i sigurnost ne moraju nužno biti kontradiktorne. Predstavници različitih teorijskih pravaca se u velikoj meri spore oko pitanja postojanja stabilne prirodne stope nezaposlenosti i problema delovanja histerezis efekta na tržištu rada. U skladu sa različitim pretpostavkama od kojih se polazi, razlikuju se i preporuke za vođenje ekonomske politike, kao i stavovi oko smera u kome je neophodno vršiti reforme institucija tržišta rada. U radu je izvršena procena kretanja prirodne stope nezaposlenosti u zemljama evrozone u periodu od 2000. do 2010. godine, polazeći od jednačine Filipsove krive. Dobijeni rezultati pokazuju da je prirodna stopa nezaposlenosti povećana sa izbijanjem recesije i da je ostala na višem nivou i nakon otpočinjanja privrednog oporavka. Takođe, reakcije različitih režima tržišta rada na recesiju su se u velikoj meri razlikovale, s tim da režimi koji su dizajnirani više u skladu sa ortodoksnim preporukama nisu uvek imali bolje performanse od režima sa „čvršćim“ institucijama.

Institucije tržišta rada koje su ključne za određivanje odnosa fleksibilnosti i sigurnosti na ovom tržištu su: zakonodavna zaštita zaposlenja, sistem naknada za nezaposlene i aktivne politike na tržištu rada. Empirijsku procenu uticaja ovih institucija na performanse tržišta rada otežava činjenica da institute zakonodavne zaštite zaposlenja i sistema naknada za nezaposlene karakteriše veliki broj dimenzija koje je teško numerički obuhvatiti. Regresionom analizom je pokazano da, pri proceni uticaja na nezaposlenost, jednostrano prikazivanje sistema naknade za nezaposlene ne daje rezultate koji su u skladu sa teorijskim predviđanjima. U radu je razvijen kompozitni indikator sistema naknade za slučaj

nezaposlenosti, dok su postojeći EPL indeksi koji numerički prikazuju striktnost regulative vezane za zakonsku zaštitu zaposlenja korigovani u cilju boljeg obuhvatanja implementacije pravnih normi koje regulišu ovu oblast. Korigovani indeksi pokazuju da se Srbija, zajedno sa većinom ostalih zemalja u tranziciji, u prostoru fleksibilnost-sigurnost nalazi u tzv. „Istočnom kvadrantu“ koji karakteriše niska sigurnost dohotka i/ili zaposlenja i umerena fleksibilnost tržišta rada. Dobijeni indeksi takođe pokazuju da su u zemljama u tranziciji određeni elementi sigurnosti često precenjeni, dok je fleksibilnost prema korigovanim indeksima u poređenju sa drugim zemljama viša nego što to pokazuju zvanični indeksi.

U radu se naglašava značaj sveobuhvatnog pristupa reformi tržišta rada, u smislu da se institucije tržišta rada ne mogu posmatrati odvojeno od opšteg institucionalnog okvira i makroekonomskog okruženja. Institucionalna rešenja iz različitih oblasti moraju biti komplementarna, jer bi fokusiranje na isključivo jedan institucionalni segment i dizajniranje reformi bez uzimanja kompletnog institucionalnog sistema u obzir dovelo do suboptimalnih rešenja.

Ključne reči: fleksigurnost, institucije tržišta rada, politike tržišta rada, zemlje u tranziciji, makroekonomske teorije tržišta rada, ekonomska politika

Naučna oblast: Ekonomija

Uža naučna oblast: Ekonomska teorija i analiza

UDK: 331.5(043.3).

JEL klasifikacija: B22, E02, E24, J08

Flexibility and Security in the Labour Market: Influence on Unemployment in Transition Countries

Abstract: The goal of the dissertation is to analyze the influence of the relationship between flexibility and security in the labour market on labour market outcomes. Regarding labour market reform, transition economies are faced with two opposite approaches: according to the orthodox (neoliberal) approach, enhancement of labour market flexibility should improve labour market outcomes, while according to the „flexicurity“ approach, which is more consistent with the European social model, more flexibility doesn't necessarily lead to superior labour market outcomes, and flexibility and security in the labour market do not necessarily need to be regarded as incompatible variables.

Different theoretical approaches mostly disagree about issues of existence of a stable natural rate of unemployment and the problem of hysteresis effect on the labor market. In line with different assumptions in their models, different theoretical approaches often provide quite opposite recommendations regarding desirable economic policy measures and direction of labour market reforms. This thesis provides the estimates of changes of natural rate of unemployment in Euro zone in the period between 2000 and 2010, using the Phillips curve equation as a basis for estimation. Results show that natural rate of unemployment has increased with the outbreak of the crisis, and remained on the higher level after the economic recovery started. Different labour market regimes had different paths of labour market adjustment during the crisis, and the regimes which were more aligned with orthodox recommendations did not necessarily have superior labour market performance compared with those with more rigid/generous institutions.

Employment protection legislation, unemployment benefit system and active labour market policies are among key labour market institutions whose design to a great extent influences the balance between flexibility and security in the labour market. Empirical assessment of these influences is impeded by the fact that, at least regarding EPL and the unemployment

benefit system, these institutions are multidimensional and very hard to capture with a single numerical parameter.

Linear regression is used to show that, when estimating their influence on unemployment, using numerical indicators that omit several important dimensions of these institutions, often leads to findings that are counterintuitive and not in line with theoretical predictions. In this study, the composite indicator of the unemployment benefit system is derived, while existing EPL indices are modified in order to better capture the implementation of legal norms regulating this field. New indices show that Serbia, along with most other transition countries, belongs to the „Eastern quadrant“ which is characterized by low employment/income security and moderate labour market flexibility. Derived indices also show that elements of security in transition economies are often overestimated, while official indices in many cases underestimate flexibility, in comparison to modified indices.

The importance of a comprehensive approach, which takes into account not only labour market institutions, but also the macroeconomic environment and their interactions with a broader set of institutions is emphasized in the thesis. Institutional solutions from different segments can be complementary, and focusing exclusively on one segment of the institutional design and reform without taking full account of the institutional system may lead to suboptimal solutions.

Key words: *flexicurity, labour market institutions, labour market policy, transition countries, macroeconomic theories of labour market, economic policy*

Scientific field: Economics

Special topics: Economic theory and analysis

UDC: 331.5(043.3).

JEL classification: B22, E02, E24, J08

SADRŽAJ:

UVOD	3
I UTICAJ INSTITUCIJA TRŽIŠTA RADA NA PERFORMANSE TRŽIŠTA RADA I RAVNOTEŽNI NIVO NEZAPOSLENOSTI	7
1. TRŽIŠTE VS. INSTITUCIJE - OSNOVNE MAKROEKONOMSKE TEORIJE TRŽIŠTA RADA.....	7
1.1. <i>Kejnzijanski pogled na tržište rada</i>	7
1.2. <i>(Neo)klasičari, monetarizam i nova klasična makroekonomija</i>	14
1.3. <i>Novi kejnzijanci</i>	22
2. OSNOVNE MAKROEKONOMSKE DETERMINANTE RAVNOTEŽNOG NIVOVA NEZAPOSLENOSTI.....	31
2.1. <i>Prirodna stopa nezaposlenosti i NAIRU</i>	31
2.2. <i>Uticao promena agregatne tražnje i agregatne ponude na nezaposlenost</i>	40
2.3. <i>Pritisak na rast nadnica, inflacija i nezaposlenost</i>	53
3. UTICAJ INSTITUCIJA TRŽIŠTA RADA NA PERFORMANSE TRŽIŠTA RADA	66
3.1. <i>Uticao institucionalnih faktora na nezaposlenost</i>	66
3.2. <i>Institucije tržišta rada i histerezis efekat na tržištu rada</i>	77
3.3. <i>Interakcija institucija sa makroekonomskim šokovima</i>	90
II "FLEXICURITY" MODEL I ISHODI NA TRŽIŠTU RADA – ZAKONSKA ZAŠTITA ZAPOSLENJA I SISTEM NAKNADA ZA NEZAPOSLENE	100
1. "FLEXICURITY" VS. ORTODOKSNI MODEL - KOMPARATIVNA ANALIZA.....	100
1.1. <i>Osnovne pretpostavke i preporuke ortodoksnog modela</i>	100
1.2. <i>"Flexicurity" model i funkcionisanje tržišta rada</i>	121
2. ZAKONSKA ZAŠTITA ZAPOSLENJA I SISTEM NAKNADA ZA NEZAPOSLENE KAO OSNOVNI ELEMENTI «FLEXICURITY» MODELA	132
2.1. <i>Sistem nadoknada za nezaposlene</i>	132
2.1.1. <i>Teorijski pregled uticaja sistema nadoknade za nezaposlene na performanse tržišta rada</i>	132
2.1.2. <i>Međunarodna poređenja i empirijski rezultati</i>	136
2.1.3. <i>Preporuke za formulisanje politike</i>	154
2.2. <i>Zakonodavna zaštita zaposlenja</i>	156
2.2.1. <i>Merenje zakonodavne zaštite zaposlenja – indeksi EPL</i>	156
2.2.2. <i>Teorijski pregled uticaja zakonske zaštite zaposlenja na performanse tržišta rada</i>	168
2.2.3. <i>Međunarodna poređenja i empirijski rezultati</i>	172
2.2.4. <i>Preporuke za formulisanje politike</i>	184
3. NAGODBA IZMEĐU EPL I SISTEMA NAKNADE ZA NEZAPOSLENOST ZA OBEZBEĐENJE OD RIZIKA NA TRŽIŠTU RADA	186
4. AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA.....	190
4.1. <i>Vrste politika tržišta rada i aktivne politike tržišta rada - teorijski pregled</i>	190
4.2. <i>Aktivne politike tržišta rada – pregled mera</i>	202
4.3. <i>Međunarodna poređenja</i>	205
4.4. <i>Aktivne politike tržišta rada - rezultati evaluacija</i>	208
5. ODGOVOR TRŽIŠTA RADA NA MAKROEKONOMSKE ŠOKOVE U RAZLIČITIM INSTITUCIONALNIM OKRUŽENJIMA	213
5.1. <i>Različiti institucionalni okviri tržišta rada</i>	213
5.2. <i>Veza zaposlenosti i privrednog rasta</i>	217
5.3. <i>Reakcije na recesiju 2008/2009. u EU i SAD</i>	222
6. UTICAJ PROMENA FLEKSIBILNOSTI NA TRŽIŠTU RADA U ZEMLJAMA U TRANZICIJI	226
6.1. <i>Sličnosti i razlike u reakcijama tržišta rada u zemljama OECD-a i zemljama u tranziciji na promene fleksibilnosti/sigurnosti</i>	226
6.2. <i>Uticao povećane liberalizacije na performanse tržišta rada u zemljama u tranziciji</i>	236

7. MOGUĆI MODELI OSTVARIVANJA OPTIMALNOG ODNOSA IZMEĐU FLEKSIBILNOSTI I SIGURNOSTI NA TRŽIŠTU RADA U ZEMLJAMA U TRANZICIJI	246
III SRBIJA I TRI KLJUČNA STUBA "FLEXICURITY" MODELA: NAKNADE ZA NEZAPOSLENE, ZAKONODAVNA ZAŠTITA ZAPOSLENJA I AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA	253
1. MAKROEKONOMSKI OKVIR FUNKCIONISANJA TRŽIŠTA RADA U SRBIJI	253
2. UTICAJ SISTEMA NAKNADE ZA SLUČAJ NEZAPOSLENOSTI I ZAKONSKE ZAŠTITE ZAPOSLENJA NA FUNKCIONISANJE TRŽIŠTA RADA U SRBIJI	261
2.1. <i>Sistem naknade za slučaj nezaposlenosti u Srbiji</i>	261
2.2. <i>Zakonska zaštita zaposlenja u Srbiji</i>	273
3. AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA	287
4. MERE EKONOMSKE POLITIKE USMERENE KA POBOLJŠANJU ISHODA NA TRŽIŠTU RADA I POŽELJNA INSTITUCIONALNA REŠENJA	295
ZAKLJUČAK	298
LITERATURA.....	306

UVOD

Istraživanja posvećena analizi činitelja koji dovode do relativno visokih stopa nezaposlenosti su u najvećem broju fokusirana na dve grupe faktora: makroekonomske šokove i institucionalne karakteristike tržišta rada, dok je posebna pažnja posvećena njihovim međusobnim uticajima.

Analiza u ovom radu je prvenstveno usmerena na (bivše) zemlje u tranziciji, pre svega na nove države - članice Evropske unije i države iz regiona koje su na putu pridruživanja Evropskoj uniji. Kada su u pitanju zemlje u tranziciji, tokom 1990-ih preporučene politike su bile uglavnom u skladu sa ortodoksnim gledanjem na tržište rada. U početku su se objašnjenja za relativno slabe performanse tržišta rada oslanjala na spor ekonomski oporavak ovih privreda. Međutim, u velikom broju zemalja iz ove grupe ni posle 2000. godine se oporavak privrednog rasta nije adekvatno preneo u rast zaposlenosti, što ukazuje na potrebu za dubljom analizom funkcionisanja tržišta rada u ovoj grupi zemalja, pre svega sa aspekta institucija tržišta rada.

Zemlje u tranziciji se na svom putu oblikovanja institucionalnog okvira suočavaju sa dva suprotna pristupa – s jedne strane je ortodokсни pristup koji preporučuje maksimalnu moguću fleksibilnost na tržištu rada, a s druge tzv. “flexicurity” pristup prema kojem samo povećanje fleksibilnosti ne dovodi obavezno do bolje efikasnosti tržišta rada, dok fleksibilnost i sigurnost ne moraju nužno biti kontradiktorne. Lisabonska strategija Evropske unije, kao i Međunarodna organizacija rada, ističu značaj “flexicurity” koncepta, pri čemu se naglašava činjenica da je ovaj pristup ključan za očuvanje evropskog socijalnog modela uz povećanje konkurentnosti.

U postizanju istovremene sigurnosti i fleksibilnosti ključnu ulogu imaju zakonska zaštita zaposlenja (eng. *Employment Protection Legislation* - EPL¹), aktivne politike tržišta rada i sistem naknade za slučaj nezaposlenosti.

U prvom poglavlju analizira se *Uticaj institucija tržišta rada na performanse tržište rada i ravnotežni nivo nezaposlenosti*. U ekonomskoj teoriji ne postoji jedinstven odgovor na pitanje da li je tržište rada samouravnotežujući mehanizam i koji su osnovni izvori neravnoteža na ovom tržištu. Iz odgovora na ova pitanja direktno proističe i odgovor na pitanje da li bi, koliko i na koji način država trebalo da interveniše na ovom tržištu. Set institucionalnih varijabli kao svojevrsni trade-off između fleksibilnosti i sigurnosti takođe u velikoj meri odražava prihvaćene teorijske poglede na karakter tržišta rada. U radu se analiziraju monetarističko, kejnzijansko, novoklasičarsko i novokeynzijansko shvatanje tržišta rada, kao i različita mišljenja o najvažnijim uzrocima povećane nezaposlenosti i preporukama za nosioce ekonomske politike. Značaj institucija tržišta rada je u nekim teorijama eksplicitno analiziran, dok u nekim implicitno sledi iz osnovnih postavki date makroekonomske škole, posebno u pogledu (ne)sposobnosti tržišta za samouravnoteženje i stavova vezanih za problem preraspodele i socijalne politike.

Nakon pregleda najvažnijih teorijskih gledišta na tržište rada, analiziraju se osnovne makroekonomske determinante ravnotežnog nivoa nezaposlenosti. Analiza se bazira na NAIRU i prirodnoj stopi nezaposlenosti i obuhvata uticaje šokova sa strane agregatne ponude i agregatne tražnje, kao i uticaj inflacionih očekivanja i odnos između inflacije i nezaposlenosti. Posebna pažnja posvećena je ispitivanju postojanja histerezis efekta na tržištu rada, kao i modelima koji se baziraju na produženom prilagođavanju tržišta rada (CRT modeli²). Suština ovih modela je da je trenutno stanje na tržištu rada uslovljeno

¹ EPL se odnosi na propise koji regulišu pitanja zapošljavanja i otpuštanja, posebno u pogledu opravdanosti razloga za otpuštanje, prekidanja radnog odnosa iz ekonomskih razloga, isplate otpremnine, otkaznog roka, administrativnih procedura pri otpuštanju, dužine trajanja radnih ugovora i prethodnih konsultacija sa sindikatima i/ili drugim predstavnicima radnika.

² Chain Reaction Theory.

ishodima iz prethodnih vremenskih perioda i da se proces prilagođavanja proteže kroz više vremenskih perioda. U posebnom delu se kroz makroekonomske modele analizira veza između inflacije i nezaposlenosti, sa osvrtom na postavke evolutivne ekonomije čiji predstavnici polaze od pretpostavke da ekonomski sistemi neprekidno evoluiraju po trajektorijama zavisnim od prošlih kretanja (*engl.* path dependent) koje su u velikoj meri određene endogenim tehnološkim promenama. U kontekstu tržišta rada prema ovoj teoriji postojanje NRU ne mora biti univerzalna karakteristika tržišnih privreda - ono je određeno prirodom tehnoloških šokova koji su karakteristični za određeni period ili preciznije, načinom na koji tehnološki šokovi utiču na tražnju za radom.

Drugi deo rada „*Flexicurity*” model i ishodi na tržištu rada - zakonska zaštita zaposlenja i sistem naknada za nezaposlene se fokusira na dve institucije koje su ključne za primenu tzv. «flexicurity» modela – sistem naknade za nezaposlene i zakonska zaštita zaposlenja. U ovom delu rada daje se detaljan pregled uticaja ovih varijabli na ishode na tržištu rada. Nakon teorijske analize, daje se pregled empirijskih rezultata, kao i međunarodna poređenja za svaku od navedenih institucija. Pored toga, analizira se i treći ključni deo “flexicurity” modela – aktivne politike tržišta rada. I ekonomska teorija i empirijski rezultati ukazuju na interakcije između pojedinih elemenata “flexicurity” modela, koje su takođe predmet analize u ovom poglavlju.

U ovom delu rada analiziraju se i performanse tržišta rada u različitim režimima tržišta rada, sa osvrtom na pristup VOC³ koji polazi od činjenice da različite kombinacije pojedinih komponenti daju različite institucionalne sisteme – „varijetete kapitalizma“ i zaključuje da društveni i politički konsenzus pojačava koherentnost institucionalnog modela, pri čemu koherentniji modeli daju bolje performanse tržišta rada.

Merenje posmatranih institucionalnih varijabli zahteva višedimenzionalan pristup, pa se u ovom poglavlju razvijaju novi i unapređuju postojeći indikatori kako bi se na obuhvatniji

³ Varieties of Capitalism.

način numerički prikazale karakteristike sistema naknade za slučaj nezaposlenosti i zakonodavne zaštite zaposlenja.

Treće poglavlje, *Odnos između fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada u Srbiji*, analizira mogućnosti primene ovog koncepta u Srbiji. Posle pregleda osnovnih institucionalnih varijabli i evolucije zakonodavstva za zaštitu zaposlenja i sistema naknade za nezaposlenost, daje se procena odnosa fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada u Srbiji. Same mere aktivne i pasivne politike tržišta rada, ma kako efikasne i dobro targetirane bile, ne mogu rešiti problem visoke nezaposlenosti, što upućuje na potrebu za pratećim sveobuhvatnim skupom mera usmerenih ka rešavanju ovog problema, koji uključuje makroekonomske i institucionalne aspekte.

I DEO

I UTICAJ INSTITUCIJA TRŽIŠTA RADA NA PERFORMANSE TRŽIŠTA RADA I RAVNOTEŽNI NIVO NEZAPOSLENOSTI

1. Tržište vs. institucije - osnovne makroekonomske teorije tržišta rada

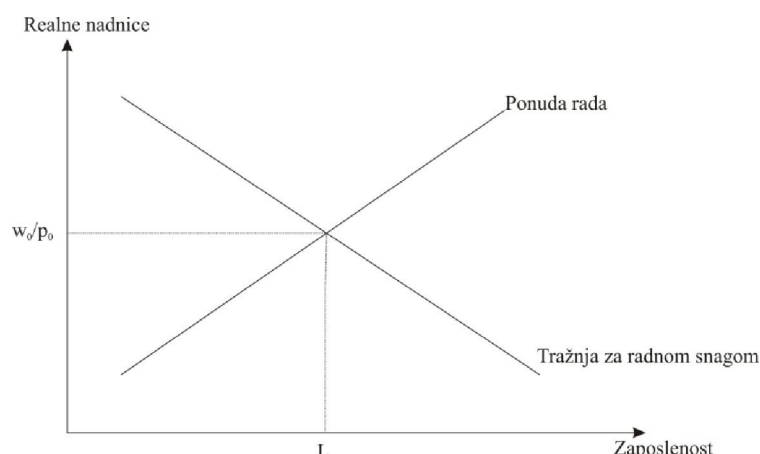
1.1. Kejnzijski pogled na tržište rada

Neoklasični model polazi od pretpostavke da je tržište rada konkurentsko i da se sučeljavanjem ponude i tražnje dobija ravnotežna nadnica. Prema neoklasičarima nema nevoljne nezaposlenosti (svaki radnik može da nađe posao po ravnotežnoj nadnici). Nadnice su fleksibilne i naviše i naniže, a ponuda i tražnja na tržištu rada se svode na dva postulata:

1. realne nadnice jednake su graničnom proizvodu rada sa stanovišta maksimizacije profita tražnje za radom i
2. realne nadnice jednake su graničnom disutilitetu rada sa stanovišta radnika i ponude rada⁴.

Po neoklasičarima, ravnoteža ponude i tražnje na tržištu rada određuje ravnotežnu nadnicu (W_0/P_0) i zaposlenost (L).

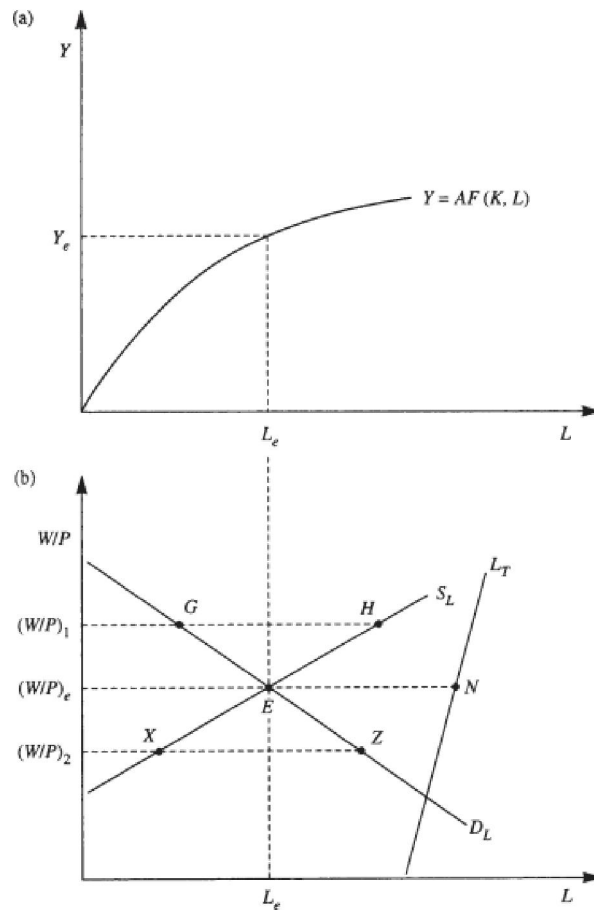
⁴ Jakšić, M. (2005), str. 316.



Slika 1. Ravnoteža na tržištu rada

Prema: Jakšić, M. (2005), str. 39.

Klasični model polazi od pretpostavki o savršenoj konkuretnosti tržišta, fleksibilnim cenama i potpunoj informisanosti učesnika na tržištu. Tražnja za radom je opadajuća funkcija realne nadnice: $D_L = D_L (W/P)$, dok je ponuda rada rastuća funkcija realne nadnice: $S_L = S_L (W/P)$ (slika 2). Klasični pogled na tržište rada je prikazan na panelu (b) na slici 2. Na osnovu ponude i tražnje za radom uspostavlja se ravnotežna realna nadnica $(W/P)_e$ koja obezbeđuje čišćenje tržišta i ravnotežni nivo zaposlenosti L_e . Ukoliko je nadnica niža od ravnotežne, na primer na nivou $(W/P)_2$, postojaće višak tražnje za radom ZX što će izazvati rast nominalne nadnice i povratak realne nadnice na ravnotežni nivo. Ukoliko je realna nadnica viša od ravnotežne, na primer na nivou $(W/P)_1$, pojaviće se višak ponude rada HG, a nominalne nadnice će opadati dok se realna nadnica ne vrati na ravnotežni nivo. Nivo zaposlenosti L_e označava punu zaposlenost, u smislu da će svi pripadnici radne snage koji žele da rade za ravnotežnu realnu nadnicu biti zaposleni. Kriva L_T pokazuje ukupan broj ljudi koji će se na određenom nivou realne nadnice uključiti u radnu snagu, dok kriva ponude rada pokazuje koliko ljudi će za datu realnu nadnicu biti spremno da se zaposli. Klasični model dozvoljava postojanje nezaposlenosti u ravnotežnoj situaciji (EN) koja je po karakteru frikiconna i voljna, dok se postojanje nevoljne nezaposlenosti isključuje. Kada se uspostavi ravnoteža na tržištu rada, na osnovu agregatne proizvodne funkcije (panel a) se određuje nivo proizvodnje.



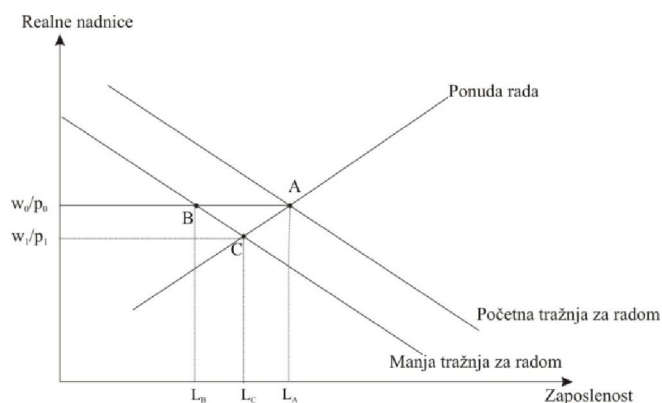
Slika 2. Određivanje nivoa proizvodnje i zaposlenosti u klasičnom modelu
Izvor: Snowdon et al. (2005), str. 43.

Kejnzijanska revolucija donela je potpuno suprotno gledanje na tržište rada. Tri osnovne postavke koje u odnosu na neoklasičnu teoriju predstavljaju revolucionaran zaokret su:

1. tržište rada nije potpuno konkurentno, jer takva pretpostavka ne odgovara stvarnosti kapitalističke privrede;
2. ne postoji fleksibilnost novčanih nadnica - one su potpuno rigidne na dole;
3. postoji nevoljna nezaposlenost kao proizvod funkcionisanja tržišta.⁵

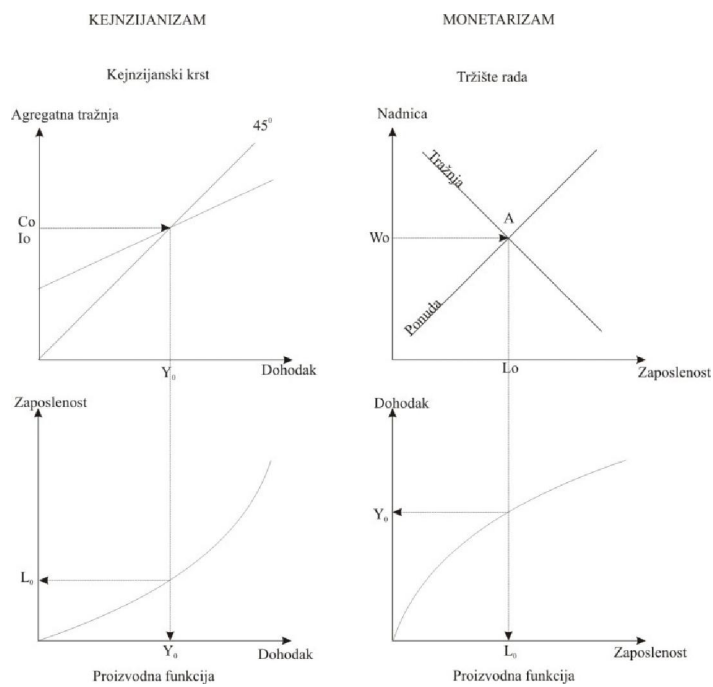
⁵ Marjanović (2009), str. 84.

Kriva ponude rada je prelomljena, a smanjivanje tražnje za radom ne povlači za sobom pad nadnica – nadnice su iste, ali je zaposlenost više smanjena ($L_A - L_B$) nego u slučaju fleksibilnih nadnica ($L_A - L_C$; slika 3).



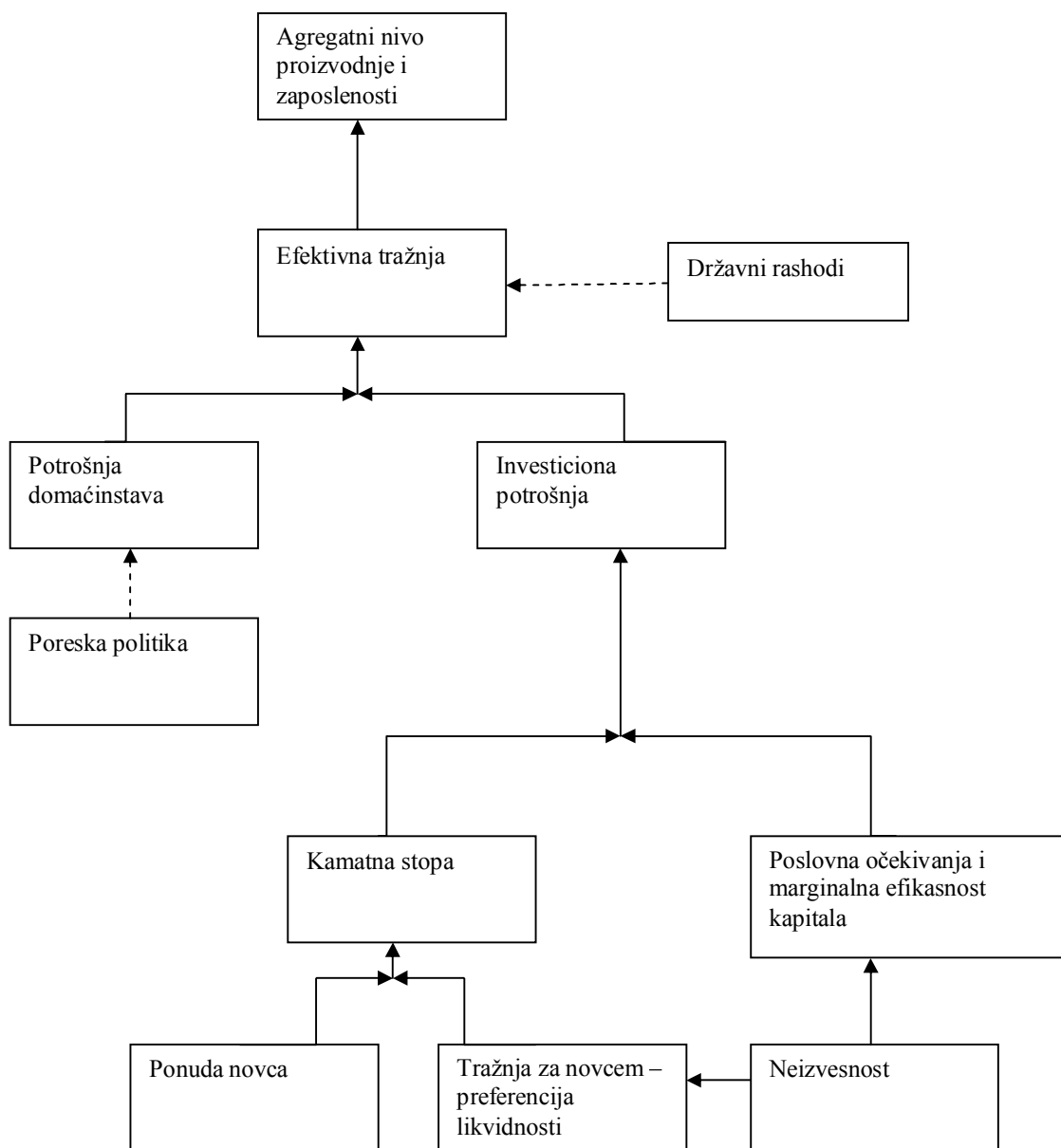
Slika 3. Kejnzijsko tržište rada
Prema: Jakšić, M. (2005), str. 317.

Različito posmatranje tržišta rada kejnzijanaca i predkejnzijanaca (i kasnije monetarista) može se predstaviti slikom 4.



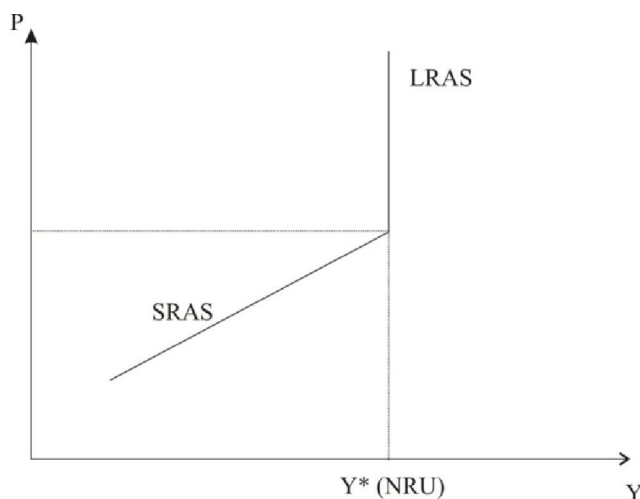
Slika 4. Određivanje proizvodnje i zaposlenosti: kejnzijanizam vs. monetarizam
Prema: Jakšić (2005), str. 32.

Kod kejnzijanaca je zaposlenost određena u skladu sa kejnzijanskom sekvencom: *agregatna tražnja* → *proizvodnja* → *zaposlenost* (slika 4, levi panel i slika 5), dok su kod monetarista zaposlenost i nadnice određene nezavisno, na tržištu rada, a tek potom se određuje i nivo dohotka (slika 4, desni panel).



Slika 5. Određivanje nivoa proizvodnje i zaposlenosti u kejnzijanskom sistemu
Izvor: Snowdon et al (2005), str. 64.

Kejnzijanska sekvenca: *agregatna tražnja* → *proizvodnja* → *zaposlenost* ukazuje na činjenicu da se tržište rada posmatra kao funkcija proizvodnje. Nedovoljna agregatna tražnja prouzrokuje nisku proizvodnju i zaposlenost, pa se u tom slučaju preporučuje dinamiziranje agregatne tražnje koje bi dovelo do povećanja proizvodnje i zaposlenosti. Ukoliko, kao kejnzijanci, pođemo od pretpostavke da su AS i LM kriva horizontalne, dinamiziranje agregatne tražnje, odnosno, vođenje ekspanzivne fiskalne politike dovode do povećanja dohotka pri nepromenjenim cenama, odnosno kamatnoj stopi. Nasuprot tome, neoklasičari polaze od vertikalnih krivih AS i LM, što dovodi do zaključka da dinamiziranje agregatne tražnje, odnosno vođenje ekspanzivne fiskalne politike nema efekata da proizvodnju. Monetaristički domen AS krive je pozitivnog nagiba (na kratak rok), što znači da povećanje agregatne tražnje dovodi do povećanja i dohotka i cena. Na slici 6. prikazana je kratkoročna i dugoročna AS kriva kod monetarista⁶. Zbog dejstva novčane iluzije u kratkom roku kratkoročna AS kriva ima pozitivan nagib i moguć je uticaj ekonomske politike na realne veličine. U dugom roku ekonomska politika je neefikasna, kriva agregatne ponude je vertikalna, a tržište rada u ravnoteži na nivou pune zaposlenosti⁷.



Slika 6. Kratkoročna i dugoročna kriva agregatne ponude kod monetarista
Izvor: Jakšić et al. (2001), str. 75.

⁶ Jakšić et al. (2001), str. 74

⁷ Isto, str. 74.

Jedan broj autora pravi razliku između:

- (a) nezaposlenosti koja nije prouzrokovana nedovoljnom tražnjom - U_{nd} i
- (b) nezaposlenosti koja je prouzrokovana nedovoljnom tražnjom - U_d .

King (1990) navodi dva načina za definisanje U_{nd} :

1. U_d je nula sve dok postoji bar jedno nepopunjeno radno mesto za svakog nezaposlenog. Tada postoji samo U_{nd} , koje potiče iz strukturne ili frikcijske nezaposlenosti.

Strukturna nezaposlenost potiče iz činjenice da je stok kapitala na kratak rok fiksiran i predstavlja gornju granicu ponude rada koju jedna privreda može apsorbovati na kratak rok. Ukoliko ponuda rada premaši ovu granicu, javlja se strukturna nezaposlenost. Ona je vezana sa dugoročnom nepoklapanja ponude i tražnje za radnom snagom, bilo u geografskom ili u profesionalnom smislu i može se umanjiti ili promenama u strukturi ili veličini stoka kapitala ili promenama kvaliteta ponude rada koja se razlikuje od kvaliteta tražnje za radom kroz obrazovanje, prekvalifikacije i geografsko realociranje⁸. Frikcijska nezaposlenost se javlja kada su privremeno nezaposleni radnici koji prelaze sa jednog na drugi posao. Zbir frikcijske i strukturne nezaposlenosti čini prirodnu stopu nezaposlenosti⁹.

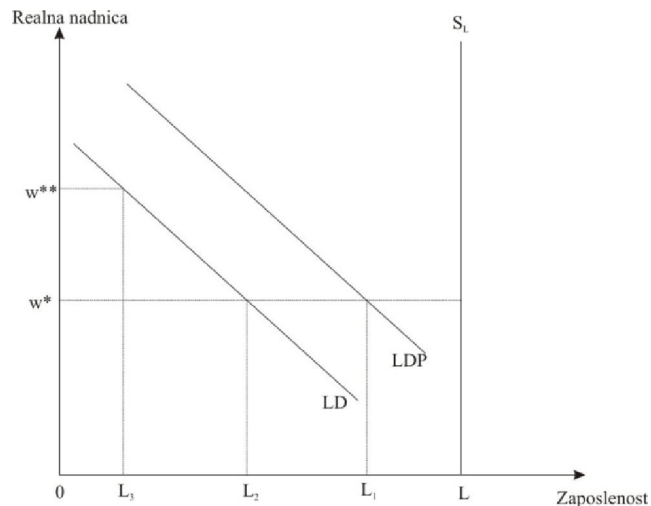
2. U_{nd} se definiše kao minimalan nivo nezaposlenosti konzistentan sa stabilnom stopom inflacije¹⁰.

U_d se može pojaviti zbog nedovoljne tražnje na tržištu dobara (kejnzijanski pristup) ili zbog previsokih realnih nadnica (neoklasični pristup). Razlike između ova dva pristupa prikazane su na slici 7.

⁸ Jakšić (2005), str. 312.

⁹ Isto, str. 323.

¹⁰ King (1990), str. 207.



Slika 7. Kejnzijski i neoklasični pristup nezaposlenosti
Izvor: King (1990).

Neka je LDP kriva tražnje za radnom snagom kada je privreda na nivou outputa koji se proizvodi uz puno korišćenje kapaciteta, a LD kriva tražnje za radnom snagom pri stvarnom nivou outputa. OL je ukupna radna snaga, a kriva ponude radne snage (S_L) koja je zbog jednostavnosti prikazana kao savršeno neelastična u odnosu na realnu nadnicu. OL_1 je broj radnika koji će biti zaposleni pri punom korišćenju kapaciteta, ako je realna nadnica na nivou OW^* . Iz toga sledi da je $L_1L = U_{nd}$. Za nadnicu OW^{**} stvarna zaposlenost je OL_3 , a $U_d = L_3L_1$. U_d ima dve komponente: kejnzijsku L_2L_1 , koja bi postojala i pri nivou realne nadnice OW^* , i klasičnu L_3L_2 koja se javlja jer je stvarna realna nadnica OW^{**} iznad ravnotežnog nivoa.

1.2. (Neo)klasičari, monetarizam i nova klasična makroekonomija

Objašnjenje funkcionisanja tržišta rada u monetarističkoj teoriji zasniva se na principima neoklasike:

1. Nadnice i cene se prilagođavaju dovoljno brzo i uspostavljaju ravnotežu na svim tržištima;

2. Sve cene i nadnice su fleksibilne i reaguju na promene u ponudi i tražnji;
3. Sva tržišta se čiste brzo i ravnomerno, obezbeđujući realni output na nivou pune zaposlenosti¹¹.

Monetaristički model tržišta rada može se prikazati na sledeći način¹². Neka su:

Q^* - nivo proizvodnje pri punoj zaposlenosti

K - nivo kapitala

L – nivo zaposlenosti

τ - nivo tehnologije

AS – agregatna ponuda

$W_R = W/P$ – realne nadnice

L^d – tražnja za radnom snagom

L^s – ponuda radne snage

MPL – granična korisnost rada (granični proizvod rada)

MDU – granični disulitet rada

Y i Y^* - stvarni i ravnotežni nivo društvenog proizvoda

P – stvarni nivo cena, P^e – očekivani nivo cena

$$Q^* = f(K, L, \tau)$$

$$AS = f(W_R, K, \tau)$$

Proizvodna funkcija i agregatna ponuda zavise od kapitala, rada (odnosno realne nadnice) i tehnologije.

$$MPL = L^d$$

$$MDU = L^s$$

¹¹ Marjanović (2009), str. 108.

¹² Jakšić et al., str. 74.

Tražnja za radnom snagom je određena marginalnom produktivnošću rada, a ponuda radne snage je određena kao trade-off između dokolice i realnih nadnica.

$$L^d = f(W/P)$$

$$L^s = f(W/P^e) = f(W/P \times P/P^e)$$

Tražnja za radnom snagom je funkcija realnih nadnica, a ponuda radne snage je funkcija realnih nadnica na osnovu očekivane stope inflacije. Nivo nadnica se određuje u procesu kolektivnog pregovaranja, a radnici su zainteresovani za nivo realne nadnice. U procesu kolektivnog pregovaranja visina nominalne nadnice zavisi od visine očekivane inflacije u periodu za koji se pregovara o visini nadnica¹³.

$$L^s = L^d \text{ u nivou } W^*_R \text{ i } NRU, \text{ tj. } Y^*.$$

Tržište radne snage se automatski uravnotežuje putem promene nivoa realne nadnice. Po Fridmanovoj definiciji, NRU je nivo nezaposlenosti do kojeg bi doveo valrasijanski sistem jednačina opšte ravnoteže imajući u vidu strukturalne karakteristike tržišta rada i robnog tržišta, uključujući tržišne imperfektnosti, stohastičku varijabilnost ponude i tražnje, troškove obezbeđivanja informacija o raspoloživim poslovima, troškove mobilnosti radne snage i dr.¹⁴ NRU sadrži nultu prisilnu nezaposlenost. Kada je privreda na nivou NRU, stvarna i očekivana inflacija su jednake, a Filipsova kriva i AS kriva su vertikalne. Nivo prirodne stope nezaposlenosti zavisi od sledećih faktora: migraciona i demografska kretanja, minimalne nadnice, različito tempo privrednog rasta po sektorima, snaga sindikata, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, oporezivanje radnika i histerezis efekat¹⁵.

$$Y = Y^* + a(P - P^e), \text{ gde je } a > 0$$

Adaptivna očekivanja omogućuju pogrešnu percepciju radnika u kratkom roku i dozvoljavaju pozitivan nagib AS krive. Postojanje vremenske distance između porasta očekivane i porasta stvarne stope inflacije dozvoljava mogućnost privremenog smanjenja stope nezaposlenosti ispod prirodne stope nezaposlenosti. Prema hipotezi o adaptivnim

¹³ Dimitrijević, B., Fabris, N. (2005), str. 56.

¹⁴ Ito, str. 56.

¹⁵ Jakšić et al. (2001), str. 75.

očekivanjima ekonomski subjekti formiraju inflaciona očekivanja na osnovu stopa inflacije u prethodnim periodima i u toku tog procesa uče iz svojih grešaka – očekivanu stopu inflacije koriguju greškom u proceni iz prethodnog perioda, tj. razlikom između stvarne i očekivane stope inflacije u prethodnom periodu. Adaptivna inflaciona očekivanja mogu se prikazati na sledeći način:

$$\pi^e = \pi_{-1}^e + \Theta(\pi_{-1} - \pi_{-1}^e)$$

$$0 < \Theta < 1$$

Stopa očekivane inflacije u periodu t jednaka je očekivanoj stopi inflacije iz prethodnog razdoblja π_{-1}^e korigovanoj za grešku predviđanja, tj. postotak razlike između stvarne i očekivane inflacije u prethodnom periodu: $\Theta(\pi_{-1} - \pi_{-1}^e)$ ¹⁶.

Ukoliko se jednačina proširi i na prethodne vremenske periode, očekivana stopa inflacije se dobija kao ponderisani prosek stvarnih stopa inflacije iz prošlosti, pri čemu ponderi opadaju po geometrijskoj progresiji, a najveći ponder imaju stope inflacije iz skorijih vremenskih perioda¹⁷.

$$\pi^e = \pi_{-1}^e + \Theta(\pi_{-1} - \pi_{-1}^e) \rightarrow \pi^e = \pi_{-1}^e + \Theta\pi_{-1} - \Theta\pi_{-1}^e = \Theta\pi_{-1} + (1 - \Theta)\pi_{-1}^e$$

Stopa očekivane inflacije jednaka je ponderisanom proseku stopa inflacije u proteklim periodima $-1, -2, \dots, -n$.

$$\pi_{-1}^e = \Theta\pi_{-2} + (1 - \Theta)\pi_{-2}^e, \text{ pa je:}$$

$$\pi^e = \Theta\pi_{-1} + (1 - \Theta)(\Theta\pi_{-2} + (1 - \Theta)\pi_{-2}^e) = \Theta\pi_{-1} + \Theta(1 - \Theta)\pi_{-2} + (1 - \Theta)^2\pi_{-2}^e$$

Za period koji periodu t prethodi za n : $\pi_{-n}^e = \Theta\pi_{-n-1} + (1 - \Theta)\pi_{-n-1}^e$, tako da je:

$$\pi^e = \Theta\pi_{-1} + \Theta(1 - \Theta)\pi_{-2} + \Theta(1 - \Theta)^2\pi_{-3} + \Theta(1 - \Theta)^3\pi_{-4} + \dots + \Theta(1 - \Theta)^{n-1}\pi_{-n} + (1 - \Theta)^n\pi_{-n}^e$$

¹⁶ Babić (2005), str. 527.

¹⁷ Snowdon et al. (2005), str. 181.

Kako je $0 < \Theta < 1 \rightarrow 0 < 1 - \Theta < 1$, pa izraz $(1 - \Theta)^n$ postaje sve manji sa rastom n i približava se nuli kad $n \rightarrow \infty$, što znači da na sadašnja inflaciona očekivanja više utiče svežije iskustvo jer intenzitet pamćenja nekog događaja opada s vremenom¹⁸.

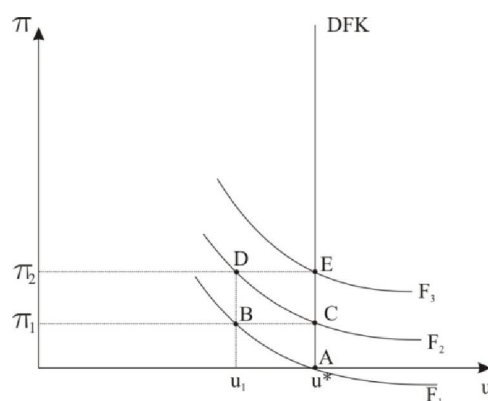
Ekonomski subjekti putem učenja na greškama stalno koriguju prognoziranu u odnosu na stvarnu inflaciju u prethodnom periodu. Koeficijent adaptacije Θ izražava stepen učenja na greškama. Kada su očekivanja racionalna, pojedinci koriste sve raspoložive informacije i ne prave sistematsku grešku u prognozi. U slučaju postojanja adaptivnih očekivanja, ekonomski subjekti prave sistematsku grešku u prognozi. Oni formiraju svoja očekivanja na bazi prošlih događaja, tako da očekivana veličina ne može biti veća od najveće istorijske vrednosti posmatrane veličine. Ukoliko je neka veličina stalno rastuća, ona će u modelu adaptivnih očekivanja biti potcenjena, a ukoliko je veličina stalno opadajuća, njena očekivana vrednost će biti precenjena. Pošto je privredne subjekte moguće u kratkom roku „varati“, usled delovanja novčane iluzije, monetarna politika je neneutralna i moguće je postojanje trade-off-a između inflacije i nezaposlenosti u kratkom roku.

Filipsova kriva se može predstaviti sledećom jednačinom:

$$\pi = f(u) + \pi^e$$

U slučaju kada je $\pi = \pi^e$, $f(u) = 0$ što znači da iščezava trade-off. Trade-off se javlja samo kao privremeni fenomen u slučaju $\pi - \pi^e \neq 0$, $f(u) \neq 0$, pa je: $\pi - \pi^e = b(u - u^*)$, pri čemu je u stvarna stopa nezaposlenosti, a u^* prirodna stopa nezaposlenosti (NRU). U kratkom roku je moguće postojanje trade-off-a između inflacije i nezaposlenosti, dok u dugom roku privredni subjekti uče na greškama, koriguju svoju prognozu, trade-off iščezava, a nezaposlenost se vraća na nivo NRU.

¹⁸ Babić, str. 527.



Slika 8. Filipsova kriva uz adaptivna očekivanja
Izvor: Dimitrijević, B., Fabris, N. (2005), str. 57.

Pretpostavimo da je privreda u početnom ravnotežnom stanju u tački A na kratkoročnoj Filipsovoj krivoj F_1 , gde je $u=u^*$ i $\pi=\pi^e=0$. Vođenje ekspanzivne monetarne politike u cilju smanjenja stope nezaposlenosti na u_1 uzrokuje rast inflacije i pad nezaposlenosti (tačka B). Do ovakvog pomeranja je došlo usled delovanja novčane iluzije – radnici su pomislili da su se povećale njihove realne nadnice, pa su povećali ponudu rada. Poslodavci su shvatili da su realne nadnice pale i povećavaju tražnju za radom. Kada radnici uoče da je porasla samo nominalna nadnica, vrše pritisak na rast nadnica, pomerajući kratkoročnu Filipsovku na gore u položaj F_2 . Kada porastu realne nadnice, firme će otpustiti jedan broj radnika i privreda će se naći u tački C, na prirodnoj stopi nezaposlenosti, ali na višem nivou inflacije. U novim iteracijama prelazili bismo na tačke D i E na Filipsovim krivim F_2 i F_3 sa sve višim nivoima inflacije. Monetaristi ističu da ekspanzivna monetarna politika može smanjiti nezaposlenost samo ukoliko je neanticipirana. Nezaposlenost se vraća na prirodni nivo čim se očekivanja prilagode i inflacija postane u potpunosti anticipirana. U kratkom roku monetarna politika je neneutralna, a u dugom je neutralna, jer subjekti uče na svojim greškama, koriguju prognoze, trade-off nestaje i nezaposlenost se vraća na nivo NRU. Sistematski pokušaji snižavanja nezaposlenosti čine intervencionističku ekonomsku politiku neefikasnom, ali ubrzavaju inflaciona očekivanja i rast inflacije¹⁹. Stagflacija nastaje kao posledica neefikasne ekonomske politike, jer dugoročno izaziva istovremeni rast inflacije i nezaposlenosti. Ovaj argument doneo je monetaristima prednost u odnosu na

¹⁹ Jakšić et al. (2001), str. 72.

kejnzijance, čija analiza nije bila u stanju da objasni istovremeni rast inflacije i nezaposlenosti.

Monetarističkom konceptu NRU upućene su brojne primedbe:

1. hipoteza NRU polazi od pretpostavki o tržištu rada sa fleksibilnim nadnicama, potpunom konkurencijom i punom zaposlenošću koje su pogrešne;
2. Tobin ističe da nezaposlenost na nivou NRU nije ni optimalna, ni dobrovoljna, ni prirodna²⁰;
3. nema dovoljno osnova za tvrdnju da će se privreda kretati ka stanju dugoročne ravnoteže u nivou NRU²¹;
4. postavlja se i pitanje zašto je NRU veća od nule – ili je to posledica nesavršenog tržišta koje stvara nevoljnu nezaposlenost, ili NRU nije dobrovoljna-ravnotežna veličina²²;
5. veoma je teško empirijski utvrditi NRU;
6. histerezis efekat zbog kojeg se privreda nakon inicijalnog šoka ne vraća u početnu ravnotežu-prirodna (ravnotežna) stopa nezaposlenosti zavisi od tekuće stope nezaposlenosti u prošlosti, a sa rastom tekuće nezaposlenosti raste i NRU.

Umesto NRU, krajem 1980-ih Nickell i Layard promovišu koncept NAIRU koji podrazumeva „stopu nezaposlenosti koja ne ubrzava inflaciju“ ili „stopu nezaposlenosti pri kojoj je inflacija konstantna“. Prema ovom konceptu ne mora se prihvatiti Filipsova kriva upotpunjena očekivanjima, kao ni pretpostavka o „čišćenju“ tržišta rada.

U skladu sa verovanjem u postojanje NRU i svesti da snažna uloga sindikata narušava uslove potpune konkurencije na tržištu rada, monetaristi se zalažu za povećanje konkurentnosti na tržištu radne snage kroz smanjenje moći sindikata, smanjenje nivoa efikasnih nadnica, povećanje mobilnosti radne snage, uvođenje nižih poreskih stopa kod

²⁰ *Isto*, str. 116.

²¹ *Isto*, str. 116.

²² *Isto*, str. 116.

oporezivanja radnika i smanjenje nivoa i dužine trajanja primanja na osnovu osiguranja za slučaj nezaposlenosti.

Sredinom 1970-ih godina glavni rival kejnzijanskoj ekonomiji postaje nova klasična makroekonomija koja, kao i monetarizam, vodi poreklo od klasične političke ekonomije. Suštinu nove klasične makroekonomije predstavljaju tri hipoteze:

1. hipoteza o racionalnim očekivanjima,
2. hipoteza o agregatnoj ponudi prema kojoj se pojedinci ponašaju u skladu sa maksimiziranjem svog blagostanja, a odluke o ponudi (rada, roba) zavise od relativnih cena i
3. hipoteza o stalnoj tržišnoj ravnoteži²³.

Tvrđnja o tržišnoj ravnoteži je naročito problematična kad je u pitanju tržište rada. Nova klasična makroekonomija polazi od tvrdnje da svako ko želi da radi može da nađe posao po ravnotežnoj nadnici, tako da nevoljna nezaposlenost ne postoji. Svaka stopa nezaposlenosti po njima je voljna stopa, jer ona predstavlja optimalnu kombinaciju rada i dokolice na tržištu rada²⁴. Ukoliko je osoba nezaposlena, to znači da ona preferira dokolicu u odnosu na rad. Lukas i Rapping su razvili dinamički model intertemporalne ponude rada i potrošnje domaćinstava, u kome se pretpostavlja da domaćinstva maksimiziraju svoju intertemporalnu korisnost, koja se uzima kao funkcija trenutnih potrošnih dobara i ponude rada i buduće potrošnje i ponude rada. Funkcija agregatne ponude rada može se izraziti kao: $LS = f\left(W, \frac{W}{1+r}, P, \frac{P^*}{1+r}, A\right)$, pri čemu je LS ponuda rada, W novčana nadnica, r nominalna kamatna stopa, W^* buduća novčana nadnica, P sadašnji nivo cena dobara, P^* budući nivo cena dobara, A inicijalni obim ne-humane aktive u nominalnom izrazu. Ukoliko se domaćinstva suoče sa privremenim povećanjem nadnice, ponuda rada će se povećati, jer će domaćinstva očekivati da će u budućnosti suptituisati rad slobodnim vremenom. Ponuda rada je manje elastična ukoliko je u pitanju permanentno povećanje

²³ Dimitrijević, B., Fabris, N. (2005), str. 77.

²⁴ *Isto*, str. 84.

realne nadnice. Pozitivna veza između ponude rada i očekivane realne kamatne stope koju su uočili Lukas i Rapping je naišla na brojne kritike, naročito od strane postkejnzijanaca²⁵.

Na osnovu hipoteze o postojanju racionalnih očekivanja, novi klasičari zaključuju da je nemoguće ekspanzivnom monetarnom politikom obezbediti rast bruto domaćeg proizvoda iznad prirodne stope i da je sistematska upotreba monetarne politike irelevantna za kretanje proizvodnje i zaposlenosti. U skladu s tim, novi klasičari smatraju da je Filipsova kriva vertikalna i u dugom i u kratkom roku.

1.3. Novi kejnzijanci

Novi kejnzijanci dokazuju da je tvrdnja novoklasičara o postojanju ravnoteže na tržištu rada netačna, iznoseći niz argumenata zašto postoje nominalne i realne rigidnosti, odnosno, zašto ne dolazi do valrasijanske ravnoteže. Ova škola ekonomske misli se pojavila sredinom osamdesetih godina dvadesetog veka kao odgovor na krizu kejnzijanzima.

Osnovne karakteristike ovog pravca su:

- odbacivanje pretpostavke da su tržište rada i ostala tržišta uvek u ravnoteži,
- prisutna je nevoljna nezaposlenost,
- tržišta su nekompletna, postoji nesavršena konkurencija i asimetrične informacije,
- radna snaga je heterogena,
- državna intervencija je bar povremeno poželjna,
- klasična dihotomija ne funkcioniše, jer su cene rigidne.

Prema novim kejnzijancima, rigidnost nadnica i cena je osnovni razlog zbog kojeg stvarnost odstupa od valrasijanskog modela po kom bi fleksibilnost cena omogućila da se privreda brzo prilagodi šokovima kojima je izložena, održavajući punu zaposlenost. Odbacuje se i novoklasičarski stav da samo neanticipirana monetarna politika može biti

²⁵ Marjanović (2009), str. 148.

efikasna. Pošto informacije postaju dostupne tek nakon što su dugoročni ugovori o radu zaključeni, čak i anticipirana monetarna politika može uticati na obim proizvodnje i zaposlenosti.

Novi kejnzijanci pokušavaju da daju objašnjenje odakle potiču rigidnosti koje sprečavaju prilagođavanje privrede nakon nekog inicijalnog šoka. Sve rigidnosti su podelili u nominalne (rigidnosti koje sprečavaju brzo prilagođavanje nominalnih cena posle nominalnih poremećaja) i realne (javljaju se ukoliko je sprečeno prilagođavanje realnih nadnica ili cena ili ukoliko postoji relativna fiksiranost jedne nadnice ili cene prema drugoj).

Osnovni izvor nominalne rigidnosti nadnica su dugoročni ugovori o radu. Pošto su ugovori zaključeni na duži vremenski period, nadnica je nepromenjiva bez obzira na šokove kojima je izložena privreda. Ukoliko ne postoji sinhronizovanost kolektivnih ugovora, prisutna je veća rigidnost nominalnih nadnica. Kada bi postojala sinhronizovanost kolektivnog pregovaranja, u novoj iteraciji pregovora bi se sve nadnice prilagodile novoj situaciji.

Dve ključne postavke novih kejnzijanaca su:

1. iako postoji nevoljna nezaposlenost, ona ne utiče na nivo realne nadnice (do ravnoteže se dolazi putem kvantitativnih, a ne cenovnih prilagođavanja) i
2. ne postoje samoregulišući mehanizmi koji će tržište rada ponovo vratiti u ravnotežu nakon delovanja inicijalnog šoka²⁶.

Realne rigidnosti na tržištu rada potiču iz tri osnovna izvora koje objašnjavaju:

1. teorija efikasne nadnice,
2. model implicitnih ugovora i
3. insajder-outsajder model.

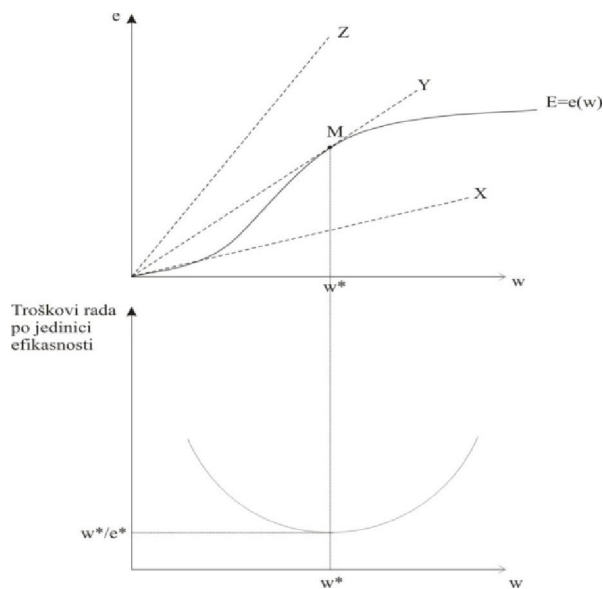
²⁶Jakšić et al. (2001), str. 208.

Model efikasne nadnice

Model efikasne nadnice polazi od činjenice da isplaćivanje više nadnice za preduzeće može da predstavlja korist, a ne samo trošak. Polazi se od pretpostavke da radni napor zaposlenih pozitivno zavisi od nadnice.

$e = e(w)$, pri čemu je e radni napor, a w nadnica i $e' > 0$

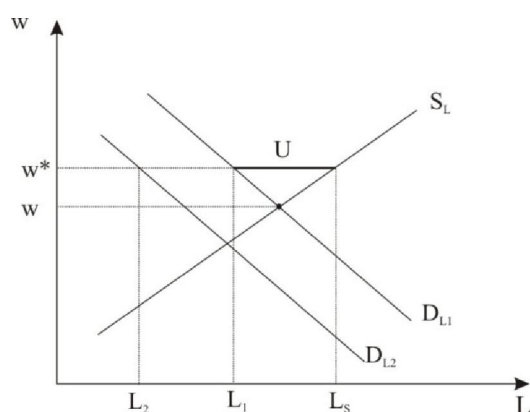
Neka kriva E pokazuje vezu između napora radnika i realne nadnice. Krive X , Y i Z predstavljaju visinu nadnice koju je preduzeće spremno da ponudi u zavisnosti od napora radnika. Na svakoj od krivih X , Y i Z odnos radnog napora i nadnice je konstantan i na višoj krivoj ovaj raciono je veći. Preduzeće će izabrati krivu koja je povezana sa najvećim raciono e/w . Tačka optimuma je u tački M , gde je kriva Y tangenta na krivu E - u toj tački su troškovi rada po jedinici efikasnosti najniži.



Slika 9. Određivanje efikasne nadnice

Izvor: Jakšić et al. (2001), str. 212.

Pošto preduzeća isplaćuju efikasnu nadnicu w^* koja je viša od ravnotežne nadnice w , postojaće i nevoljna nezaposlenost (U). Ukoliko dođe do šoka agregatne tražnje i smanjenja tražnje za radnom snagom, efikasna nadnica w^* se neće promeniti jer ne zavisi od nivoa nezaposlenosti i doći će do povećanja nevoljne nezaposlenosti (za veličinu L_2-L_1)²⁷, slika 10.



Slika 10. Nevoljna nezaposlenost i model efikasne nadnice
Izvor: Jakšić et al. (2001), str. 213.

Model je moguće proširiti tako da $e = e(w, w_a, u)$, pri čemu je $\frac{de}{dw} > 0, \frac{de}{dw_a} < 0, \frac{de}{du} > 0$.

Ako sva preduzeća plaćaju istu nadnicu ($w=w_a$), radni naponi će biti u pozitivnoj korelaciji sa nivoom nezaposlenosti. Čak i u situaciji da sva preduzeća plaćaju efikasnu nadnicu, radnici neće biti voljni da izbegavaju posao, jer se tada suočavaju sa rizikom da ne nađu novi posao zbog visoke nezaposlenosti²⁸. Kada se nezaposlenost povećava, smanjuje se iznos iznad ravnotežne nadnice koji treba dati radnicima u cilju odvratanja od izbegavanja posla. Ukoliko preduzeće smanji monitoring radnika, ili ukoliko dođe do povećanja naknada za slučaj nezaposlenosti biće potreban viši nivo efikasne nadnice da bi se radnici odvratili od izbegavanja posla.

²⁷Jakšić, M. et al. (2001), str. 212.

²⁸Isto, str. 214.

Po Shapiro-Stiglitzovom modelu, u uslovima kada jedan deo radnika izbegava posao, preduzeće se suočava se sledećom jednačinom profita²⁹:

$$\Pi(t) = F[\bar{e}(t) - w(t)[L(t) + S(t)]],$$

$$F' > 0,$$

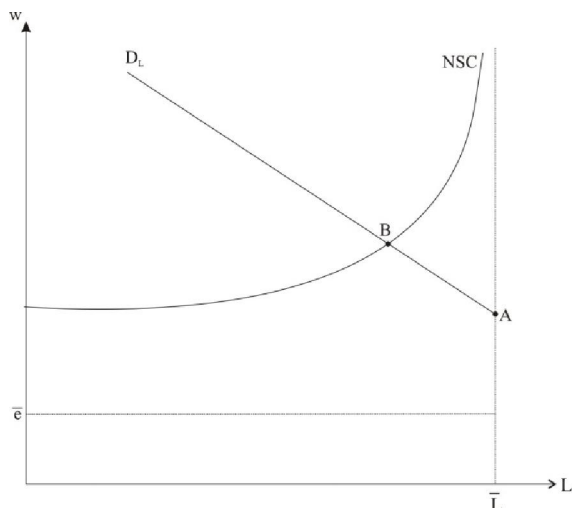
$$F'' < 0$$

gde je $\bar{e}(t)$ nivo radnog napora u vremenskom periodu t ³⁰, $w(t)$ nadnica u periodu t , L broj zaposlenih koji ulažu radni napor i S broj zaposlenih koji izbegavaju posao. Preduzeće mora da odredi nadnicu koja je dovoljno visoka da radnici ne izbegavaju posao i da izabere L . Model pokazuje da je nadnica koja je potrebna da bi radnici ulagali radni napor manja ukoliko je veća verovatnoća da se radnici koji izbegavaju posao otkriju, a veća ukoliko je viši nivo zaposlenosti.

Na slici 11. je prikazana kriva NSC koja predstavlja minimalne nivoe nadnice za različite nivoe nezaposlenosti tako da nema izbegavanja posla, a kriva DL tražnju za radnom snagom. Ponuda rada je prikazana horizontalnom pravom na nivou \bar{e} , do broja radnika \bar{L} kada postaje vertikalna. Kada ne bi postojao problem u nadgledanju radnika, ravnoteža bi bila u preseku krivih ponude i tražnje za radnom snagom (tačka A), koja odgovara valrasijanskoj ravnoteži. Ukoliko postoji problem nadgledanja radnika, ravnoteža je određena u preseku krivih NSC i krive tražnje za radnom snagom (tačka B) i pojavljuje se nezaposlenost. Iako bi nezaposleni bili spremni da rade i ulažu radni napor pri datoj nadnici, ne dolazi do pada nadnica i povećanja zaposlenosti jer su preduzeća svesna da će, ako spuste nadnice, radnici početi da izbegavaju posao.

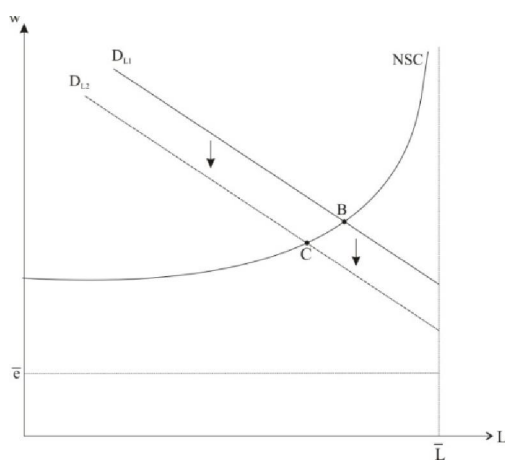
²⁹ Romer, D. (2006), str. 450.

³⁰ Model pretpostavlja dve mogućnosti: $e=0$ ili $e = \bar{e}$.



Slika 11. Shapiro-Stiglitz model
Izvor: Romer, D. (2006), str. 454.

Smanjenje tražnje za radnom snagom dovodi do pada nadnica i pada zaposlenosti.



Slika 12. Posledice pada tražnje za radnom snagom u Shapiro - Stiglitzovom modelu
Izvor: Romer, D. (2006), str. 457.

Pored teorije koja polazi od izbegavanja posla, postoji još nekoliko objašnjenja zašto radnici povećavaju svoje radne napore sa povećanjem nadnice. Prema modelu pogrešne selekcije preduzeća koja nude najviše nadnice privlače najbolje radnike. Smatra se da će visoke nadnice privući radnike koji smatraju da nisu adekvatno plaćeni za svoj posao, a preduzeća ne spuštaju nadnice čak i ako postoji visoka nezaposlenost jer bi to moglo

navesti najproduktivnije radnike da napuste preduzeće. Prema modelu radnih prinosa, visoke nadnice odvrćaju radnike od davanja otkaza čime se za preduzeća smanjuju troškovi angažovanja radne snage.

Model implicitnih ugovora

Model implicitnih ugovora nastoji da objasni sile koje zadržavaju radnike i preduzeća u dugoročnim aranžmanima koji dominiraju na tržištu rada³¹. Ovaj model nisu formulisali novi kejnzijanci i on ne daje objašnjenje postojanja nevoljne nezaposlenosti, ali pokušava da objasni šta zadržava radnike i poslodavce u dugoročnim aranžmanima³². Implicitni radni ugovori podrazumevaju da se ne može sve uneti u ugovor – eksplicitnim ugovorima se obično definišu nadnica, radno vreme i uslovi rada, ali ne i broj zaposlenih. I radnici i poslodavci imaju averziju prema riziku, pa su u slučaju promena skloni da ne menjaju ugovore-radnici preferiraju stalno zaposlenje uprkos manjim platama, a poslodavci i pored povećanih troškova rada preferiraju zapošljavanje poznatih radnika³³. Pošto se pretpostavlja da će u dugom roku tržišni sistem biti samoregulišući, nevoljna nezaposlenost po ovom modelu postoji samo u slučaju da jedan broj radnika nije zaključio implicitne ugovore. Naime, smatra se da će, ukoliko dođe do permanentnog pada tražnje, implicitni ugovori biti preformulisani tako da se smanje nadnice, a brzina kojom se vrši preformulisanje ugovora određuje brzinu kojom se privreda vraća u stanje pune zaposlenosti. Okun (1995) ovakve ugovore naziva „nevidljivim rukovanjem“ – tržište rada se ponaša pre prema zakonima „nevidljivog rukovanja“ nego prema zakonima „nevidljive ruke“³⁴.

³¹ Marjanović (2009), str. 178.

³² Jakšić, M. et al. (2001), str. 209.

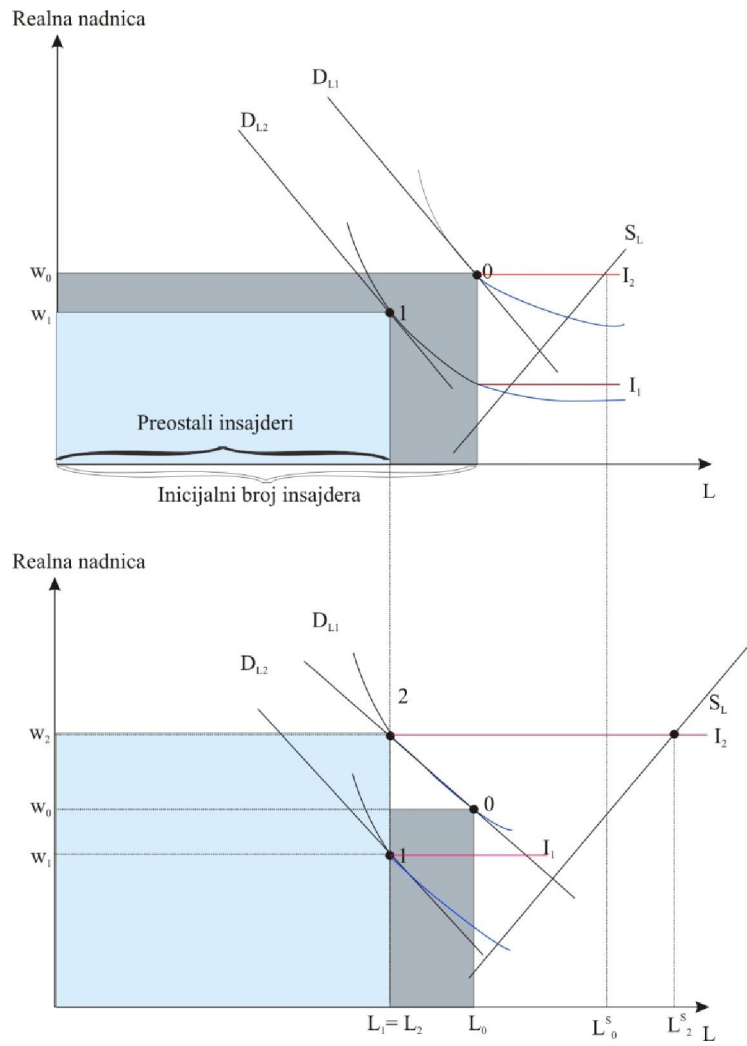
³³ Jakšić, M. (2005), str. 45.

³⁴ Show et al. (1995), str. 298.

Insajder-outsajder model

Insajderi su već zaposleni radnici čiji je položaj zaštićen postojanjem troškova angažovanja radne snage, a outsajderi su nezaposleni. Insajderi imaju određenu vrstu monopolske moći koja proističe iz činjenice da ne mogu biti lako zamenjeni outsajderima, zahvaljujući postojanju troškova angažovanja radne snage. Ovi troškovi mogu biti egzogeni (nastaju nezavisno od volje radnika, zbog zakonskih propisa npr. obaveza preduzeća da isplati otpremninu u slučaju otpuštanja, ili zbog karakteristika tehnologije) ili endogeni (nastaju kao rezultat aktivnosti insajdera, npr. u slučaju da insajderi odbijaju da kooperiraju sa novozaposlenim ili smanjuju svoje radne napore). Uticaj insajdera na povećanje troškova angažovanja radne snage rezultira u povećanju nadnice iznad konkurentski određenog ravnotežnog nivoa.

Uticaj insajdera u procesu kolektivnog pregovaranja prikazan je na slici 13. Pošto se u obzir uzimaju samo interesi insajdera, kriva indiferencije sindikata (različite kombinacije nadnica i zaposlenosti koje donose istu korisnost) je zaravnjena posle tačke 0 – povećanje nivoa zaposlenosti se odnosi na outsajdere, a ne na insajdere, što insajderima ne predstavlja kompenzaciju za eventualno smanjenje nadnica. Nadnice i zaposlenost su određeni tačkom gde je kriva tražnje za radnom snagom tangenta na krivu indiferencije. Ukoliko bi došlo do negativnog šoka na strani ponude, kriva tražnje za radnom snagom bi se pomerila u levo, tako da bi nova ravnoteža bila ostvarena u tački 1. Nadnice i zaposlenost su sada određeni tačkom gde je kriva tražnje za radnom snagom tangenta na nezaravnjenu krivu indiferencije. Čim se uspostavi nivo zaposlenosti L_1 , krive indiferencije sindikata postaju zaravnjene desno od nivoa zaposlenosti L_1 . Pretpostavimo da je negativan šok sa strane ponude bio privremen i da se kriva tražnje za radnom snagom nakon određenog vremena pomerila udesno, na svoju početnu poziciju. Sindikati maksimiziraju korisnost u tački gde je kriva tražnje za radnom snagom tangenta na zaravnjenu krivu indiferencije, što rezultira povećanjem nadnice za insajdere. Nivo zaposlenosti ostaje L_1 , a nadnice su porasle na w_2 i pojavljuje se nevoljna nezaposlenost $L_2^s - L_1$.



Slika 13. Uticaj insajdera na nadnicu i zaposlenost
 Izvor: Gartner, M. (2003), str. 149.

2. Osnovne makroekonomske determinante ravnotežnog nivoa nezaposlenosti

2.1. Prirodna stopa nezaposlenosti i NAIRU

Kada je u pitanju analiza ravnotežne stope nezaposlenosti, umesto na klasičarskom konceptu stope pri kojoj se izjednačavaju ponuda i tražnja za radnom snagom, analiza će se bazirati prvenstveno na NAIRU i prirodnoj stopi nezaposlenosti, pri čemu se ne podrazumeva obavezno čišćenje tržišta rada. U nastavku rada se daje kritički osvrt na standardnu ortodoksnu verziju NAIRU koncepta i uvodi analiza bazirana na histerezi, delimičnom histerezi i CRT (*engl. chain reaction theories*) modelima.

Koncept prirodne stope nezaposlenosti su uveli Fridman (1968) i Felps (1968). Prema ovom konceptu, privreda na dugi rok dolazi do prirodne stope nezaposlenosti i na dugi rok ne postoji nagodba između inflacije i nezaposlenosti. Međutim, ova nagodba u kratkom roku postoji. Promene u monetarnoj politici ili u agregatnoj tražnji uopšte, na kratak rok deluju i na inflaciju i na nezaposlenost, ali u suprotnom smeru. Prema klasičnoj teoriji, novac je neutralan i na kratak i na dugi rok³⁵. Međutim, postoji niz mogućih objašnjenja zašto klasična teorema o neutralnosti novca često nema empirijske potvrde. Kratkoročna neneutralnost novca može se objasniti nesavršenošću informacija (Fridman, 1968; Lukas, 1973; Mankiw i Reis, 2001), dugoročnim radnim ugovorima (Fischer, 1977; Gray, 1976; Taylor, 1980), troškovima prilagođavanja cena (Rotemberg, 1982; Mankiw, 1985; Blanchard i Kiyotaki, 1987; Ball i Romer, 1990) ili odstupanjima od savršene racionalnosti (Akerlof i Yellen, 1985)³⁶.

Pošto na kratak rok nagodba postoji, mora postojati i nivo nezaposlenosti koji je konzistentan sa stabilnom inflacijom. NAIRU (*eng. nonaccelerating inflation rate of unemployment*) je prvi put definisana od strane Modiglianija i Papademososa (1975) kao stopa nezaposlenosti (ili interval stopa nezaposlenosti) koja odgovara stabilnoj stopi inflacije.

³⁵ Jedan broj klasičara je ipak smatrao da novac u kratkom roku nije neutralan (Snowdon et al, str. 54).

³⁶ Ball, L., Mankiw, G. (2002), str. 4.

Šokovi na strani ponude i inflaciona očekivanja su važne determinante inflacije, i NAIRU se menja tokom vremena u zavisnosti od strukture privrede i ekonomske politike.

U najopštijem obliku, veza između inflacije i nezaposlenosti na kratak rok se može prikazati kao:

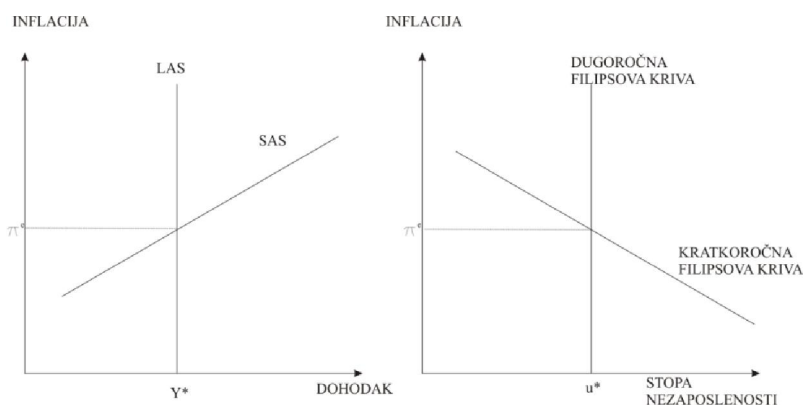
$$\pi = k - au,$$

pri čemu su k i $a > 0$ parametri, a π stopa inflacije.

Ova jednačina ne pokazuje detaljno vezu između inflacije i nezaposlenosti, osim što ukazuje na negativnu vezu između ove dve varijable. Činjenica je, međutim, da ova veza nije stabilna – ukoliko bi to bilo tako, podaci o nezaposlenosti i inflaciji bi se poklapali sa linearnom, opadajućom Filipsovom krivom. Takva situacija ne odgovara stvarnosti – kratkoročna Filipsova kriva se pomera tokom vremena. Centralnu ulogu u objašnjavanju promena u vezi između inflacije i nezaposlenosti ima očekivana inflacija. Neka je π^e očekivana inflacija. Nagobu između inflacije i nezaposlenosti možemo napisati kao³⁷:

$$\pi = \pi^e - a(u - u^*)$$

u^* je oznaka za prirodnu stopu nezaposlenosti.



Slika 14. SAS, LAS i Filipsova kriva na kratak i dugi rok

³⁷ Jakšić, M. (2005), str. 227.

Dakle, ukoliko je inflacija na nivou očekivane, dohodak je na svom ravnotežnom nivou, a stopa nezaposlenosti na nivou prirodne. Inflacija iznad očekivane dovodi dohodak na nivo iznad ravnotežnog, a stopu nezaposlenosti na nivo ispod prirodne stope nezaposlenosti. Prirodna stopa nezaposlenosti (u^*) je stopa nezaposlenosti koja postoji kada su inflaciona očekivanja potvrđena. Ovaj parametar obuhvata sve faktore koji utiču na pomeranja Filipsove krive (osim inflacionih očekivanja) koji su u prvoj jednačini bili reprezentovani parametrom k . Prirodna stopa nezaposlenosti se može posmatrati kao stopa nezaposlenosti koju privreda dostiže u dugom roku. Naime, ukoliko prihvatimo hipotezu o racionalnim očekivanjima, u dugom roku prosečna očekivana inflacija će biti jednaka prosečnoj stvarnoj inflaciji, tako da će i prosečna stopa nezaposlenosti biti jednaka prirodnoj stopi. Međutim, potrebno je naglasiti da ni prirodna stopa nezaposlenosti nije nepromenljiva veličina.

Šokove koji utiču na promenu veze između inflacije i nezaposlenosti možemo dalje raščlaniti. Neka je v varijabla koja predstavlja šokove sa strane ponude i reflektuje promene u inflatomom procesu (npr. prouzrokovane promenama deviznog kursa ili naftnim embargom). Ovi šokovi su podložni učestalijim varijacijama nego prirodna stopa nezaposlenosti u^* čije promene prouzrokuju faktori kao što su demografske karakteristike ili promene u institucionalnim karakteristikama tržišta rada.

$$\pi = \pi^e - a(u - u^*) + v$$

Ukoliko prihvatimo hipotezu da su očekivanja takva da je $\pi^e = \pi_{-1}$, prethodnu jednačinu možemo napisati kao:

$$\pi = \pi_{-1} - a(u - u^*) + v$$

U tom slučaju, u^* je NAIRU – stopa nezaposlenosti pri kojoj je inflacija stabilna, bez uticaja šokova v . Ball i Mankiw (2002) argumentuju da je kretanje inflacije približno odgovaralo slučajnom hodu³⁸ u poslednje četiri decenije, i da je u takvom ambijentu

³⁸ Slučajni hod je najjednostavnija nestacionarna vremenska serija koja se može opisati jednačinom $\varepsilon_t = \varepsilon_{t-1} + v_t$. Pri tome je v_t slučajna greška koja zadovoljava sve pretpostavke klasičnog linearnog regresionog modela. Proces slučajan hod nastaje sabiranjem slučajnih šokova iz različitih vremenskih perioda.

moguće prihvatiti adaptivna očekivanja. S druge strane, ukoliko bi inflacija bila beli šum³⁹ (npr. u režimu zlatnog standarda), očekivana inflacija bi bila bliža konstanti (nuli) i prirodna stopa nezaposlenosti bi pre odgovarala stabilnim cenama, nego stabilnoj stopi inflacije, tako da u tom slučaju NAIRU koncept ne bi bio adekvatan. U savremenijim monetarnim režimima NAIRU možemo uzeti kao približan sinonim za prirodnu stopu nezaposlenosti⁴⁰.

NAIRU je prvenstveno analitički koncept, koristan kako zbog razumevanja uzroka inflacije, tako i u cilju predviđanja promena stope inflacije. Naime, kada je nezaposlenost ispod NAIRU, postoji pritisak na rast inflacije i obmuto. Uprkos teškoćama i nepreciznostima u merenju NAIRU, Stock i Watson (1999) zaključuju da su inflaciona predviđanja zasnovana na Filipsovoj krivoj tačnija od predviđanja zasnovanih na drugim makroekonomskim varijablama, uključujući kamatne stope, novac i cene dobara⁴¹. OECD je sproveo istraživački program u cilju određivanja NAIRU i u tu svrhu su razvijena tri koncepta NAIRU u zavisnosti od vremenskog horizonta. Kratkoročna NAIRU je definisana kao stopa nezaposlenosti neophodna za održavanje stope inflacije na trenutnom nivou i u narednom periodu. Srednjoročna NAIRU je ravnotežna stopa ka kojoj konvergira stopa nezaposlenosti u odsustvu privremenih šokova sa strane ponude i kada je završeno dinamičko prilagođavanje inflacije ranijim šokovima. Dugoročna ravnotežna stopa nezaposlenosti odgovara dugoročnom stabilnom stanju, kada se NAIRU potpuno prilagodila svim šokovima sa strane ponude i uticajima ekonomske politike⁴². Najveću analitičku korisnost za nosioce ekonomske politike ima krakoročna NAIRU.

Stopa inflacije ne zavisi samo od nivoa nezaposlenosti, već i od kretanja stopa nezaposlenosti. Ukoliko stopa nezaposlenosti pada, to znači da je u periodu $t-1$ stopa nezaposlenosti bila viša nego u periodu t , što ima sledeće implikacije: insajderi (zaposleni

³⁹ Proces beli šum predstavlja niz nekorelisanih slučajnih promenljivih sa nultom srednjom vrednošću i konstantnom varijansom. Beli šum je najjednostavniji stacionarni slučajni proces.

⁴⁰ Ball, L., Mankiw, G. (2002), str. 8.

⁴¹ *Isto*, str. 13.

⁴² Camarero et al. (2005), str. 4.

radnici) manje strahuju od gubitka posla, a s druge strane, pretpostavlja se da su na tržištu rada ostali dugoročno nezaposleni koji poslodavcima nisu privlačni za zapošljavanje. Oba faktora utiču na povećanje pritiska na rast nadnica, a postojeći nivo nezaposlenosti je manje efektivan u obuzdavanju inflacije, i pored eventualno visoke stope nezaposlenosti. Dakle, ukoliko je stopa nezaposlenosti u prethodnom periodu bila iznad NAIRU i već se u tekućem periodu vratila na ravnotežni nivo, moguć je rast inflacije. Postoji *kratkoročna NAIRU* koja bi bila konzistentna sa stabilnom inflacijom i koja zavisi i od nezaposlenosti u prethodnom periodu. Layard, Nickell i Jackmann (2005) sumiraju osnovne teorijske temelje za analizu nezaposlenosti u sledećim tačkama:

1. Postoji dugoročna NAIRU koja zavisi od socijalnih i ekonomskih varijabli. Ona je podložna dugoročnim promenama (usled promena institucionalnih karakteristika tržišta rada, npr.), kao i kratkoročnim (npr. promene cena nafte);
2. Šokovi tražnje udaljavaju nivo zaposlenosti od NAIRU i utiču na inflaciju u istom smeru kao i na zaposlenost (u obrnutom smeru u odnosu na nezaposlenost);
3. Šokovi sa strane ponude utiču na zaposlenost preko uticaja na NAIRU i utiču na inflaciju u obrnutom smeru u odnosu na zaposlenost;
4. Kada se stopa nezaposlenosti udalji od NAIRU, potrebno je neko vreme da se vrati, čak i ako je inflacija stabilna.⁴³

Stockhammer (2008) naglašava razliku između NAIRU modela i NAIRU koncepta koji predstavlja osnovu za, najčešće liberalističke, preporuke ekonomskoj politici. NAIRU model predstavlja opšti model koji obuhvata output, nezaposlenost i inflaciju (jednačine (1) – (7)). NAIRU koncept, s druge strane, predstavlja specifičnu interpretaciju modela, baziranu na pretpostavci da je NAIRU je određena egzogeno i da na nju prvenstveno utiču institucije tržišta rada, a sama NAIRU predstavlja gravitacioni centar kome teži stvarna stopa nezaposlenosti. Na osnovu NAIRU koncepta, uzrok rasta nezaposlenosti u Evropi je prvenstveno nefleksibilno tržište rada.

Osnovni model NAIRU možemo predstaviti preko sledećeg sistema jednačina⁴⁴:

⁴³ Jakšić, M. (2005), str. 326.

$$(1 - pf)^w = w_0 - w_1 u(y) \quad (\text{zahtevi za nadnicama}) \quad (1)$$

$$pf^R = pf_0 \quad (\text{zahtevi za profitom}) \quad (2)$$

$$(1 - pf) = w_0 - w_1 u(y) - w_2 \pi^U \quad (\text{realizovan udeo nadnica}) \quad (3)$$

$$pf = pf_0 - pf_2 \pi^U \quad (\text{realizovan udeo profita}) \quad (4)$$

$$1 = pf_0 + w_0 - w_1 u(y) - (pf_2 + w_2) \pi^U \quad (\text{nacionalni dohodak*}) \quad (5)$$

$$\pi_t^E = \pi_{t-1}, \pi^U = \Delta\pi \quad (\text{adaptivna očekivanja}) \quad (6)$$

$$y = y_0 + y_2 \pi + y_3 pf \quad (\text{tražnja}) \quad (7)$$

$$\hat{u}_N = \gamma(u - u_N), u_N = \frac{pf_0 + w_0 - 1}{w_1} \quad (\text{NAIRU}) \quad (8)$$

*standardizovan na 1

- pf je udeo profita u raspodeli, u stopa nezaposlenosti, π stopa inflacije, y logaritmovan nivo autputa, a n logaritam radne snage;
- $w_0, w_1, w_2, pf_0, pf_1, pf_2, y_0, y_1, y_2, y_3$ su koeficijenti;
- superskript E označava očekivanu, dok superskript U označava neočekivanu vrednost varijable, dok R i W označavaju kapitaliste i radnike.

Jednačina (1) ukazuje na položaj radnika u pregovorima o nominalnim nadnicama. Zahtevi radnika vezani za visinu nadnice zavise od egzogenih faktora w_0 i od stope nezaposlenosti u . Jednačina (2) ukazuje na ponašanje preduzeća koja formiraju cene tako što dodaju nadogradnju (*mark-up*) na troškove proizvodnje. Ciljna nadogradnja je određena egzogeno. Model pretpostavlja da ni kapitalisti ni radnici nisu u stanju da se u potpunosti zaštite od neočekivane inflacije, pa se realizovani udeli nadnica i profita u raspodeli razlikuju od

⁴⁴ Prema Stockhammer (2008), str. 482.

željenih, što se prikazuje jednačinama (3) i (4). Uticaj inflacije na raspodelu između nadnica i profita zavisi od brzine prilagođavanja nadnica i cena. Jednačina (6) uvodi pretpostavku o adaptivnim očekivanjima.

Pomoću (5) i (6) dobijamo:

$$\Delta\pi = \frac{pf_0 + w_0 - 1}{pf_2 + w_2} - \frac{w_1 u}{pf_2 + w_2} \quad (9) \quad (\text{Filipsova kriva upotpunjena očekivanjima})$$

$$i u(y) = u_N - \frac{(pf_2 + w_2)\Delta\pi}{w_1}, \text{ gde je } u_N = \frac{pf_0 + w_0 - 1}{w_1} \quad (10)$$

Model NAIRU se može koristiti kao model koji objašnjava inflaciju ili kao model koji objašnjava nezaposlenost. Prvi pristup je više zastupljen u SAD, dok je u evropskoj literaturi češća upotreba modela za objašnjenje NAIRU i stvarne stope nezaposlenosti.

Različita gledišta pojedinih makroekonomskih škola na tržište rada i pitanja postojanja i stabilnosti prirodne stope nezaposlenosti i NAIRU se, prema Stockhammeru mogu izvesti iz modifikacije osnovnih jednačina modela.

Prihvatanjem monetarističkog pogleda na tržište rada i novčanu iluziju, jednačina (10) bi se promenila u:

$$u = u_N - \frac{(pf_2 + w_2)\Delta\pi(y)}{w_1} \quad (11)$$

jer je inflacija funkcija šoka sa strane tražnje, pri čemu se pretpostavlja da se cene prilagođavaju brže od zaposlenosti i proizvodnje. Ako zanemarimo uticaj raspodele na tražnju ($y_3 = 0$), monetaristička jednačina tražnje će biti: $y = y_0 + y_2(m - p)$, gde je m stopa rasta ponude novca određena od strane centralne banke.

Kada je u pitanju jednačina vezana za NAIRU, polazimo od Fridmanove tvrdnje da je NRU data egzogeno. Ovde je potrebno naglasiti da većina autora smatra da su NRU i NAIRU približno sinonimi. Međutim, iako su preporuke za ekonomsku politiku slične, postoje značajne teorijske razlike između ova dva pojma:

1. NRU pretpostavlja čišćenje tržišta rada, dok je NAIRU stopa nezaposlenosti koja omogućuje konzistentnost između željene realne nadnice i dostižne realne nadnice koja je određena produktivnošću rada i ponašanjem preduzeća. Pošto na NAIRU utiče odnos snaga preduzeća i radnika u pregovorima vezanim za visinu nadnice, mikroekonomske osnove ovog koncepta su vezane više za teorije nesavršene konkurencije na tržištu rada i dobara (Snowdon et al, 1994).
2. NRU je vezana za koncept voljne nezaposlenosti, dok se u velikom delu literature NAIRU vezuje za nevoljnu nezaposlenost.
3. U NRU modelu cene se menjaju pre zaposlenosti i proizvodnje, dok se u NAIRU modelu promene cena dešavaju usled promena outputa i zaposlenosti.

Prema Friedmanu, dva ključna faktora koji utiču na NRU su demografska struktura i sistem naknade za nezaposlene. Demografska struktura utiče na NRU jer pojedine demografske grupe imaju različitu mobilnost na tržištu rada, dok sistem naknada za nezaposlene može da podstakne nezaposlene na duže traženje posla. NRU ne zavisi od monetarnih faktora, niti od stvarne stope nezaposlenosti ($\gamma=0$).

$u_N = f(d, A)$, gde je d demografska struktura, a A označava institucije vezane za tržište rada.

U interpretaciji Novih kejnzijanaca NAIRU zavisi od institucija tržišta rada koje određuju odnos snaga između radnika i preduzeća u procesu pregovora o visini nadnice. U empirijskoj analizi se moć preduzeća u ovim pregovorima uglavnom zanemaruje i uzima kao data, dok se moć radnika zasniva na uticaju institucija tržišta rada. S obzirom na to da

su institucije tržišta rada date egzogeno, a tržišna moć preduzeća uzeta kao data, NAIRU je takođe određena egzogeno i dobijamo: $u_N = f(A)$.

U monetarističkom modelu više naknade za nezaposlene produžavaju trajanje nezaposlenosti, dok se u novokeynzijanskom modelu sa povećanjem visine naknada za nezaposlene povećava i pregovaračka moć radnika, što dovodi do pritiska na rast nadnica. Rast nadnica iznad određenog „ravnotežnog“ nivoa (koji bi obezbedio čišćenje tržišta rada) dovodi do nevoljne nezaposlenosti. U kratkom roku novokeynzijanski model ima keynzijanske karakteristike - zahvaljujući razlici između stvarne i očekivane stope inflacije moguće je uticajem mera ekonomske politike na agregatnu tražnju uticati na stvarnu stopu nezaposlenosti. U dugom roku očekivanja se realizuju i nestaje uticaj mera ekonomske politike na stopu nezaposlenosti - NAIRU zavisi samo od faktora koji utiču na rast nadnica i nadogradnje cena od strane preduzeća, ali ne i od autonomne tražnje. Model dobija neoklasična obeležja, ali izostaje čišćenje tržišta rada. Preporuke ekonomskoj politici su takođe u skladu sa neoklasičnim teorijama – za uspešno smanjenje nezaposlenosti neophodne su reforme tržišta rada pre nego politika upravljanja agregatnom tražnjom.

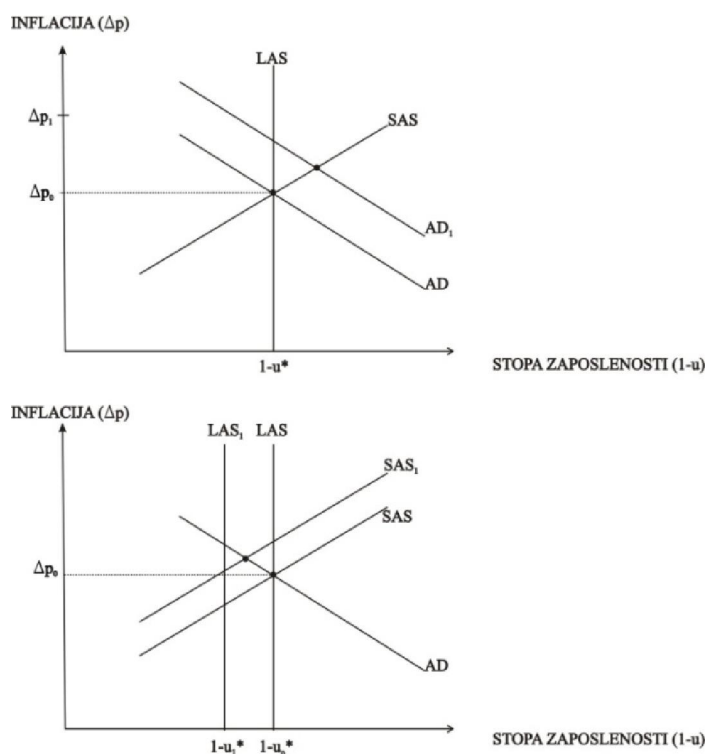
Postkeynzijanska teorija takođe prihvata postojanje NAIRU, ali u ovoj interpretaciji NAIRU nije ni egzogeno određena, niti je po definiciji to stopa nezaposlenosti kojoj privreda teži. Monetarna politika može stabilizovati i stvarnu stopu nezaposlenosti i NAIRU, tako da je po postkeynzijancima NAIRU pre fenomen koji je posledica određenih mera ekonomske politike nego prirodni deo privrednog sistema.

Endogenost NAIRU postkeynzijanci objašnjavaju sledećim faktorima:

- (delimični) histerezis izazvan uticajem insajdera na formiranje nadnica;
- na NAIRU, pored institucija tržišta rada, utiču i promene stoka kapitala;
- promene kamatne stope mogu uticati na promene zahteva za profitom;
- zahtevi za nadnicama zavise i od prethodnih iskustava vezanih sa udeo nadnica i profita u raspodeli.

2.2. Uticaj promena agregatne tražnje i agregatne ponude na nezaposlenost

U kratkom roku, nivo nezaposlenosti je određen uzajamnim delovanjem agregatne tražnje i kratkoročne agregatne ponude. Uticaj promena agregatne tražnje i agregatne ponude na nezaposlenost prikazan je na slici 15 .



Slika 15. Uticaj promena agregatne tražnje i agregatne ponude na nezaposlenost

Izvor: Layard, R. et al. (1991), str. 17.

Povećanje agregatne tražnje predstavljeno je pomeranjem krive AD na gore i krajnji efekat je povećanje stope inflacije⁴⁵ i povećanje zaposlenosti (slika 15, gornji panel). S druge strane, uticaj negativnog šoka sa strane ponude, koji je povezan sa povećanjem u^* podiže inflaciju, ali smanjuje zaposlenost (slika 15, donji panel). Ukoliko je rigidnost realnih nadnica veća, nezaposlenost će više rasti za dati šok sa strane ponude⁴⁶.

⁴⁵ p je logaritam cena.

⁴⁶ Layard, R. et al. (1991), str. 57.

Uticaj makroekonomskih šokova i mera ekonomske politike i putanje prilagođavanja tržišta rada možemo sagledati kroz tri vrste modela (Karanassou et al, 2007):

1. Modeli koji pretpostavljaju dostizanje ravnoteže bez “trenja“ (*engl. frictionless equilibrium view*);
2. Modeli bazirani na konceptu histereza;
3. Modeli koji se baziraju na produženom prilagođavanju tržišta rada – CRT modeli (*engl. chain reaction theory*-teorija lančane reakcije).

U prvoj grupi modela tržište rada se brzo prilagođava eksternim šokovima kao što su promene tražnje na tržištu dobara, produktivnosti, cena sirovina, kamatnih stopa i sl. S obzirom na brzo prilagođavanje, tržište rada se najčešće nalazi u blizini ravnotežne ili u samoj ravnotežnoj situaciji. Ova grupa modela se uglavnom bazira na statičkim sistemima jednačina ili obuhvata jednu dinamičku jednačinu u kojoj su sva prilagođavanja tržišta rada obuhvaćena autoregresionim koeficijentima u jednačini nezaposlenosti. Nezaposlenost se kreće ka svojoj prirodnoj stopi, tako da su ovi modeli u skladu sa teorijom NRU.

Prihvatanje mogućnosti delovanja histerezis efekta na tržištu rada predstavlja osnovu za drugu grupu modela. Dok prva grupa modela pravi jasnu razliku između kratkog i dugog roka, modeli koji dopuštaju postojanje histereza ovu razliku relativizuju – sve kratkoročne fluktuacije se automatski prenose na dugoročne promene stope nezaposlenosti. Pravljenje razlike između dugog i kratkog roka u prvoj grupi modela omogućava uobičajenu dekompoziciju stope nezaposlenosti na njena dva nezavisna dela: dugoročna ravnotežna stopa („strukturna“ komponenta)+kratkoročne varijacije oko nje („ciklična“ komponenta). Međutim, u literaturi se sve češće naglašava da između ove dve komponente stope nezaposlenosti postoji međuzavisnost, tako da se time relativizuje i razlika u ishodima na tržištu rada u kratkom i u dugom roku.

Prema CRT modelima tržište rada se eksternim šokovima prilagođava postepeno, što je prouzrokovano postojanjem troškova prilagođavanja kao što su troškovi vezani za

zapošljavanje i otpuštanje radnika, troškovi traženja posla, troškovi obučavanja novozaposlenih, troškovi uključivanja ili isključivanja iz kontingenta radne snage, i sl. Posledica toga je da trenutne odluke učesnika na tržištu rada zavise od prethodnih ishoda. Pored toga, pošto prilagođavanja mogu trajati znatno duže od trajanja određene faze privrednog ciklusa, smatra se da nije prihvatljivo deliti promene stope nezaposlenosti na cikličnu i strukturnu komponentu. S druge strane, prilagođavanja nisu ni beskonačnog trajanja, tako da se odbacuje i pristup koji se bazira na prihvatanju delovanja punog histerezisa. Ova grupa modela je najčešće predstavljena kroz interaktivne dinamičke modele sa više jednačina. Suština ovih modela je da je trenutno stanje na tržištu rada uslovljeno ishodima iz prethodnih vremenskih perioda i da se proces prilagođavanja proteže kroz više vremenskih perioda. Promene u nivou zaposlenosti i nezaposlenosti su posledica interakcije između eksternih šokova iz sadašnjosti i zakasnelih procesa prilagođavanja šokovima iz nekog ranijeg vremenskog perioda. Privremeni šokovi kao što su promena cene energenata ili deviznog kursa na taj način imaju produžen uticaj na varijable na tržištu rada, dok je za potpunu manifestaciju uticaja trajnih šokova (porast produktivnosti ili promena demografske strukture) takođe potrebno određeno vreme. Razlika između kratkog i dugog roka u ovoj grupi modela nije izbrisana, ali je zamagljena – rad se ne posmatra kao čisto varijabilni faktor, jer zbog troškova prilagođavanja promene ovog faktora proizvodnje nisu u potpunosti moguće u vrlo kratkom roku. Ova grupa modela ne objašnjava samo promene stope nezaposlenosti, već pokušava da odredi trajektoriju stope nezaposlenosti i, za razliku od prve dve grupe modela, pravi jasnu razliku između uticaja privremenih i trajnih šokova.

Iako i modeli koji nastoje da premoste razliku između modela baziranih na NRU i modela baziranih na histerezi su takođe dopuštaju da privremeni šokovi imaju produženo, ali ne trajno dejstvo na nezaposlenost i da nezaposlenost zavisi i od svojih vrednosti iz prošlosti, CRT modeli se od njih razlikuju pre svega u detaljnoj analizi delovanja i interakcija varijabli sa docnjom i jasnijom razlici između uticaja privremenih i trajnih šokova.

CRT modeli se zasnivaju na sledećim postavkama:

- Endogene varijable sa docnjom su statistički značajne u jednačinama zaposlenosti, formiranja nadnica i stope participacije, a docnje se protežu na period od jedne do nekoliko godina, što je potvrđeno empirijskim istraživanjima (Karanassou et al, 1998);
- Uticaj varijabli sa docnjom je često komplementaran i sinergetski u smislu da je konačni združeni efekat veći od zbira pojedinačnih uticaja. Što je veća komplementarnost, to je više vremena potrebno da se ponovo dostigne ravnotežno stanje. Time se gubi očigledna razlika između promene prirodne stope nezaposlenosti i veoma dugog procesa lančanog prilagođavanja tržišta rada određenom šoku.
- Ukoliko dolazi do rasta egzogenih varijabli (tehnološki progres, akumulacija kapitala, rast stanovništva), krive ponude i/ili tražnje se konstantno pomeraju na više, tako da i dugoročna ravnotežna stopa nezaposlenosti počinje da zavisi od procesa prilagođavanja. Drugim rečima, nezaposlenost u dugom roku ne zavisi samo od egzogenih determinanti tržišta rada, već i od njegove fleksibilnosti u smislu brzine kojom učesnici tržišta rada reaguju na beskonačnu sekvencu promena na tržištu rada (Karanassou et al, 2007). Ovo je bitna razlika u odnosu na modele koji se baziraju na NRU, po kojima NRU zavisi samo od egzogenih determinanti ponašanja tržišta rada i dostiže se u situaciji ravnoteže na tržištu nakon što su završeni svi procesi prilagođavanja. Takođe, preporuke ekonomskoj politici se znatno razlikuju ukoliko polazimo od NRU modela s jedne, ili CRT modela, s druge strane, o čemu će biti reči u nastavku rada.

Standardni CRT model koji objašnjava putanju stope nezaposlenosti posle određenog šoka koji deluje na tržište rada razradili su Karanassou i Snower 1998. godine. Pojednostavljena verzija modela predstavljena je jednačinama (12) – (16).

$$E_t = \alpha A + a_E E_{t-1} - a_w w_t + cAK_t + \varepsilon_{1t} \quad (12)$$

$$w_t = eA - b_I E_{t-1} + \varepsilon_{2t} \quad (13)$$

$$L_t = \bar{L} + \varepsilon_{3t} \quad (14)$$

$$u_t = L_t - E_t \quad (15)$$

$$K_t = K_{t-1} + v \quad (16)$$

E-zaposlenost

L-ponuda rada

K-kapital

w-nadnice

a_E -koeficijent prilagođavanja zaposlenosti, pri čemu je $0 < a_E < 1$.

b_I - koeficijent uticaja insajdera

\bar{L} , a_w , c , α , e – konstante

$A = 1 - a_E - a_w b_I$

$\varepsilon_{1t}, \varepsilon_{2t}, \varepsilon_{3t}, v$ - beli šum

Sve varijable osim stope nezaposlenosti su u logaritmima, tako da je (15) aproksimativna vrednost.

U ovakvoj specifikaciji modela, očigledno je da promene u koeficijentima prilagođavanja zaposlenosti i uticaja insajdera utiču na meru u kojoj zaposlenost i nadnice zavise od njihovih prethodnih vrednosti.

Pretpostavimo da je došlo do šoka koji utiče na tržište rada-tražnja za radnom snagom je pala za jedinicu u periodu t ($d\varepsilon_{1t} = -1$, tako da je $du_t = 1$). U $t+1$ šok nestaje, ali početni pad zaposlenosti ima efekte u periodu $t+1$ tako što smanjuje E_{t+1} ispod nivoa na kojem bi se

našao nivo zaposlenosti u slučaju da do šoka nije ni došlo preko koeficijenta a_E . Dodatni uticaj se prenosi preko koeficijenta b_I koji pokazuje uticaj insajdera na određivanje nivoa nadnica, i naknadno, zaposlenosti. Ukupan uticaj na stopu nezaposlenosti je $a_E + a_w b_I$.

Na isti način se promena zaposlenosti u $t+1$ prenosi na $t+2$, tako da je $du_{t+2} = (a_E + a_w b_I)^2$. Na ovaj način se pokreće lančana reakcija, pa je ukupan efekat prolaznog šoka na stopu nezaposlenosti:

$$du_{t+j} = (a_E + a_w b_I)^j, j \geq 0.$$

Što su vrednosti koeficijenata a_E i b_I više, to će biti i veći uticaj početnog šoka.

Pretpostavimo sada da je došlo do trajnog šoka koji utiče na tražnju za radnom snagom:

$$dv_t = -1, dv_{t+j} = 0, j \geq 1, \text{ tj. } dK_{t+j} = -1, j \geq 0.$$

U početnom periodu efekat na nezaposlenost će biti $-cA$, tj. $-c(1 - a_E - a_w b_I)$. U periodu $t+1$ šok deluje preko tri varijable: direktno preko $-cA$, i indirektno preko $-a_E$ i $-a_w b_I$.

Ukupna lančana reakcija može se prikazati preko jednakosti:

$$du_{t+j} = c[1 - (a_E + a_w b_I)^{j+1}], j \geq 0.$$

Dugoročna promena stope nezaposlenosti je $du^* \equiv \lim_{j \rightarrow \infty} du_{t+j} = c$.

Efekti trajnih šokova se realizuju postepeno, a razlika između promena u stopi nezaposlenosti u dugom i kratkom roku je: $du_{t+j} - du^* = -c(a_E + a_w b_I)^{j+1}, j \geq 0$. Odložene efekte delovanja trajnog šoka nazivamo *nesavršena responzivnost nezaposlenosti*. Kvantitativna mera nesavršene responzivnosti nezaposlenosti, QIR (*engl. quantitative imperfect responsiveness*), pokazuje kumulativni efekat trajnog šoka na nezaposlenost nastao zbog činjenice da se nezaposlenost ne prilagođava u istom vremenskom periodu novoj dugoročnoj ravnoteži (Karanassou, 2000). Za jedinični šok u

periodu t , QIR je: $\sum_{j=0}^{\infty} [(u_{\xi} - u_{B\xi}) - (u_{\xi}^* - u_{B\xi}^*)]$, gde su u i u^* stopa nezaposlenosti i dugoročna stopa nezaposlenosti, redom, a subskript ξ označava delovanje šoka, dok B ξ označava odsustvo šoka. Ukoliko je $(u_{\xi} - u_{B\xi}) < (u_{\xi}^* - u_{B\xi}^*)$, QIR je negativan, i stopa nezaposlenosti pokazuje inerciju. Puni efekti trajnog šoka se u ovom slučaju realizuju postepeno, tako da je kratkoročni efekat na stopu nezaposlenosti manji od dugoročnog. U slučaju savršene rezpozivnosti QIR bi bio jednak nuli.

Putanja prilagođavanja stope nezaposlenosti eksternom šoku u slučaju rastućih egzogenih varijabli se može prikazati grafički. Neka pozitivno nagnuta kriva LD (slika 16) oslikava modifikovanu jednačinu tražnje za radom: $E_t = a_E E_{t-1} + c(1 - a_E)K_t$, a horizontalna kriva L modifikovanu jednačinu ponude rada: $L_t = k_L L_{t-1} + g(1 - k_L)Z_t$, pri čemu je $|a_E| < 1$, $|k_L| < 1$, c i g su pozitivne konstante, a Z_t je logaritam broja stanovnika u radnom uzrastu u periodu t .

Ukoliko bismo NRU definisali kao stopu nezaposlenosti koja bi bila prisutna nakon što se realizuju sva zakasnela prilagođavanja za date vrednosti egzogenih varijabli, tada bi važno:

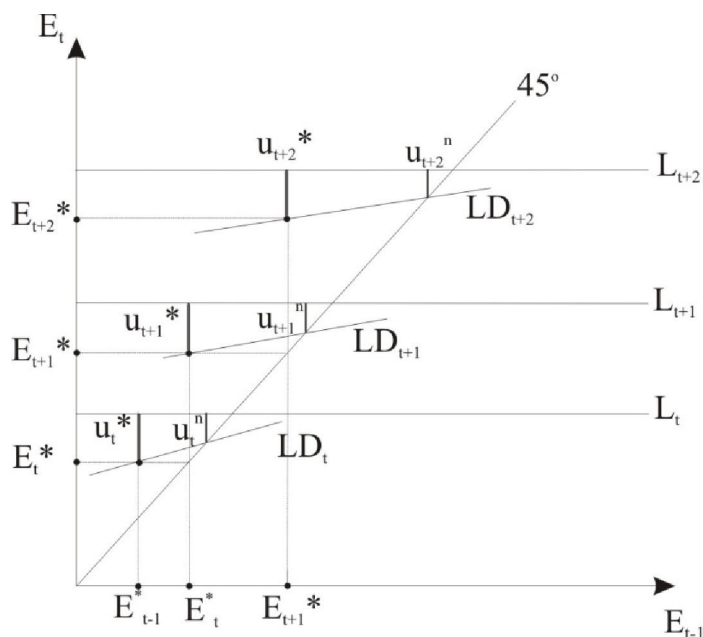
$$a_E = k_L = 0 \text{ i}$$

$$u_t^n = gZ_t - cK_t.$$

S druge strane, dugoročna stopa nezaposlenosti ima oblik:

$$u_t^* = (gZ_t - cK_t) + D,$$

pri čemu veličina varijable D zavisi od koeficijenta prilagođavanja a_E i k_L , kao i od stope rasta radne snage i zaposlenosti.



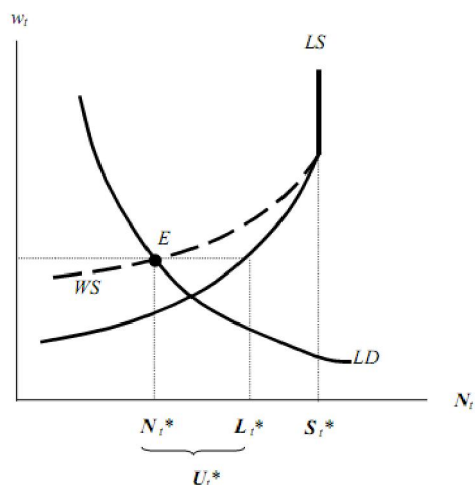
Slika 16. Prilagođavanje dugoročne i prirodne stope nezaposlenosti
Izvor: Karanassou, M., Snower, D. (1998), str. 840.

Neka je inicijalni nivo zaposlenosti E_{t-1}^* na horizontalnoj osi. Ravnotežni nivo zaposlenosti u narednom vremenskom periodu je E_t^* na vertikalnoj osi i određen je na osnovu krive LD_t . Prateća stopa nezaposlenosti je u_t^* (s obzirom da su u pitanju logaritmovane vrednosti, razlika $L-E$ je, kao što je napomenuto, aproksimacija stope nezaposlenosti). U periodu $t+1$ povećan je stok kapitala, pa je i kriva LD_{t+1} pomeren na gore, tako da je novi nivo zaposlenosti E_{t+1}^* na vertikalnoj osi. Pretpostavimo da je došlo i do rasta broja stanovnika u radnom dobu i da ponuda rada raste, pa se i kriva L pomera na gore. Rezultirajuća stopa nezaposlenosti je u_{t+1}^* . Na slici je prikazan slučaj stacionarne dugoročne stope nezaposlenosti tako da je $u_t^* = u_{t+1}^* = u_{t+2}^*$.

Na grafiku se jasno vidi kako dugoročna stopa nezaposlenosti zavisi od procesa prilagođavanja. Pošto raste stok kapitala, kriva zaposlenosti se konstantno pomera na više, tako da se zakasneli efekti prilagođavanja nikad ne realizuju do kraja. Zaposlenost prati „pokretnu metu“ koja bi se mogla nazvati „prirodni nivo zaposlenosti“ koji je određen presekom linije zaposlenosti LD_{t+j} , $j \geq 0$ i linije od 45° (koja označava nivo zaposlenosti pri kojem zaposlenost nema tendenciju promene za dati nivo kapitala). Pošto u ovom primeru

ponuda rada raste po istoj stopi kao i zaposlenost, stopa nezaposlenosti ostaje nepromenjena tokom vremena ($u^*_t = u^*_{t+1} = u^*_{t+2}$). NRU (razlika između ponude rada i prirodnog nivoa zaposlenosti) je takođe konstantna ($u^n_t = u^n_{t+1} = u^n_{t+2}$), ali stopa nezaposlenosti vremenom ne dostiže NRU. Prema (Karanassou et al, 2007), koeficijent a_E određuje do koje mere će se stvarna stopa nezaposlenosti približiti svom prirodnom nivou – što je viši ovaj koeficijent, to će proces prilagođavanja zaposlenosti biti sporiji, a dugoročna stopa nezaposlenosti viša. Karanassou (1998) naglašava da su zaključci ovog modela opšti i da važe u svakom sistemu koji obuhvata endogene varijable sa docnjom, egzogene varijable sa nenultim dugoročnim stopama rasta i stacionarnu dugoročnu stopu nezaposlenosti.

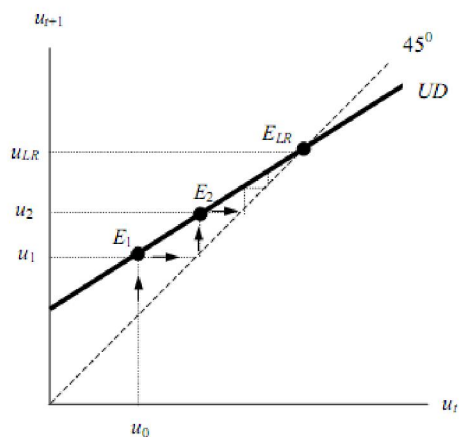
Razlika između pristupa koji na različite načine opisuju reakciju tržišta rada na eksterne šokove i trajanje efekata određenog šoka možemo sumirati grafički.



Slika 17. Ravnoteža na tržištu rada prema klasičnom pristupu
Izvor: Karanassou et al. (2007), str. 17

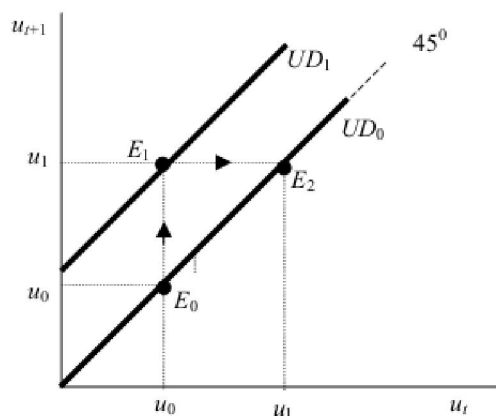
Na slici 17. LD i LS su tražnja i ponuda za radom, a WS je kriva formiranja nadnica. Ravnotežna situacija na tržištu rada je određena tačkom E (presek LD i WS), a razlika između ponude rada za ravnotežnu realnu nadnicu (L_t^*) i tražnje za radom (N_t^*) je ravnotežni nivo nezaposlenosti U^* . Ovaj model predstavlja osnovu za najjednostavniju

formulaciju NRU modela, pri čemu privremeni šokovi sa strane tražnje utiču na kratkoročne varijacije stope nezaposlenosti, dok trajni šokovi kao što su promene u stoku kapitala i radnoj snazi utiču na dugoročne promene prirodne stope nezaposlenosti.



Slika 18. Kriva dinamike nezaposlenosti
Izvor: Karanassou et al. (2007), str. 22.

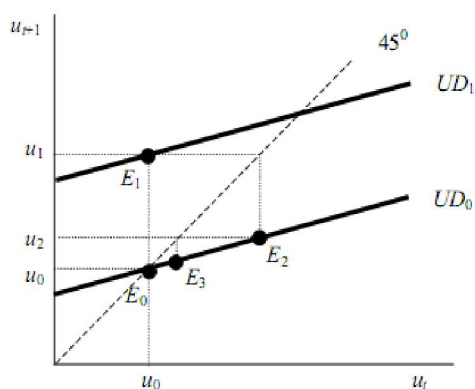
Kriva UD predstavlja krivu dinamike stope nezaposlenosti. Ukoliko je u periodu $t=0$ stopa nezaposlenosti u_0 , tada će u $t=1$, stopa nezaposlenosti biti na nivou u_1 određenom tačkom E_1 . U periodu $t=2$ stopa nezaposlenosti će biti u_2 , i proces će se nastaviti sve dok se ne dostigne dugoročna ravnoteža na nivou u_{LR} .



Slika 19. Histerzis
Izvor: Karanassou et al. (2007), str. 26.

Ukoliko deluje puni histerezis, koeficijent autokorelacije prvog reda stope nezaposlenosti je 1, tako da je očekivana vrednost u_t jednaka vrednosti u_{t-1} . Inicijalna UD_0 se u tom slučaju poklapa sa linijom od 45 stepeni, tako da bilo koja stopa nezaposlenosti može biti ravnotežna – pri odsustvu bilo kakvog šoka, stopa nezaposlenosti nema tendenciju da se menja. Ukoliko ipak dođe do privremenog negativnog šoka koji traje samo jedan period, kriva UD se pomera na viši nivo, a odmah potom vraća na početnu poziciju. U periodu kada se pojavljuje šok stopa nezaposlenosti raste sa u_0 na u_1 . Međutim, po prestanku trajanja šoka i povratku na krivu UD_0 , ravnotežna tačka je E_2 kojoj i dalje odgovara u_1 . Stopa nezaposlenosti trajno ostaje na povećanom nivou u_1 – privremeni šok je imao trajno dejstvo.

Postojanost nezaposlenosti pretpostavlja produženu reakciju tržišta rada na delovanje privremenog šoka. Ukoliko privremeni šok pomeri krivu sa položaja UD_0 na UD_1 u periodu $t=1$ posle čega se kriva vraća na početni položaj, efekat na promenu stope nezaposlenosti neće iščeznuti nakon prestanka delovanja šoka, ali će se privreda postepeno vraćati ka prvobitnoj poziciji. Tački E_1 na UD_1 u kojoj se privreda našla posle delovanja šoka odgovara tačka E_2 na UD_0 , tj. na krivoj na kojoj se privreda nalazi nakon što je šok prestao da deluje. Stopa nezaposlenosti se nije vratila na nivo u_0 – ona je sada na višem nivou u_2 i postepeno se u narednim periodima približava i konačno vraća na nivo u_0 .



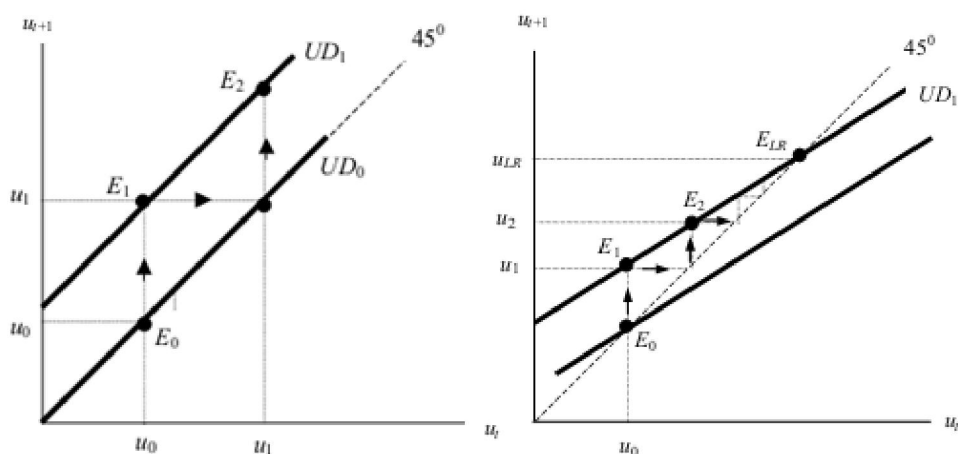
Slika 20. Postojanost nezaposlenosti (*engl.* unemployment persistence)

Izvor: Karanassou et al. (2007), str. 23.

Drugim rečima, uticaj privremenog šoka na stopu nezaposlenosti deluje još dugo nakon što je šok prestao da postoji. Dužina uticaja šoka zavisi od nagiba krive UD, a Karanassou et al. (2007) navode faktore koji ga određuju. Po njima, privredi će trebati više vremena da se vrati u blizinu originalne pozicije ukoliko su:

- veći troškovi prilagođavanja broja zaposlenih (npr. troškovi obuke novozaposlenih),
- veća elastičnost proizvodnje u odnosu na zaposlenost,
- manja pregovaračka moć poslodavaca,
- veća pregovaračka moć radnika,
- manja elastičnost ponude i tražnje za radnom snagom u odnosu na nadnice (u slučaju da su ove elastičnosti pozitivne vrednosti).

Ukoliko dođe do delovanja trajnog šoka, kriva UD se ne vraća na početni nivo. U slučaju nesavršene rezpozivnosti nezaposlenosti, stopa nezaposlenosti se postepeno povećava za sve manje i manje iznose u svakom narednom periodu i polako se približava novoj dugoročnoj ravnoteži E_{LR} .



Slika 21. Trajni šok u uslovima punog histerezisa (levi panel) i u uslovima nesavršene rezpozivnosti nezaposlenosti (desni panel)
Izvor: Karanassou et al. (2007).

Iako je činjenica da tržište rada različito reaguje na privremene i trajne šokove očigledna, bitno je naglasiti da je u slučaju AR(1) procesa veza između nesavršene responzivnosti nezaposlenosti posle trajnog i postojanosti nezaposlenosti posle privremenog šoka direktna – ukoliko je efekat privremenog šoka na nezaposlenost duži, više će vremena biti potrebno i da se dostigne dugoročna ravnoteža nakon delovanja trajnog šoka. Međutim, u slučaju da jednačina nezaposlenosti pretpostavlja autokorelaciju višeg reda, što je realnija pretpostavka, veza između postojanosti i nesavršene responzivnosti nije više tako jasna – moguće su situacije u kojima postoji kombinacija postojanosti posle privremenog šoka i inercije posle trajnog šoka, ali i situacije kada privreda na privremene šokove reaguje inertno, a na trajne ubrzano.

Kada je u pitanju ekonomska politika, značajne su razlike u preporukama koje proističu iz različitih teorija:

1. Teorije bazirane na NRU se fokusiraju na mere koje utiču na dugoročnu strukturu tržišta rada. O njima će biti više reči u nastavku rada, s obzirom na to da se ortodoksne liberalističke preporuke oslanjaju u najvećoj meri na ovu grupu modela;
2. Teorije bazirane na histerezis konceptu naglasak stavljaju na mere politike koje pozitivno utiču na zaposlenost i vođenje stabilizacione politike u cilju izbegavanja trajnih negativnih efekata nastalih usled delovanja egzogenih šokova;
3. Teorije bazirane na CRT modelima takođe naglašavaju značaj fleksibilnosti tržišta rada, ali u smislu brzine kojom učesnici reaguju na beskonačnu sekvencu promena na ovom tržištu. Osnovne postavke vezane za ekonomsku politiku su:
 - Dugoročna stopa nezaposlenosti zavisi kako od egzogenih varijabli koje utiču na tržište rada, tako i od uticaja vrednosti relevantnih varijabli iz prošlosti na sadašnje i buduće ishode;
 - Neophodna je empirijska analiza i procena uticaja pojedinih varijabli s docnjom za svaku pojedinačnu privredu u cilju formulisanja adekvatnih mera ekonomske politike. Dosadašnje empirijske analize ukazale su na velike razlike u procesima prilagođavanja u različitim zemljama, tako da, čak i u slučaju slične putanje stope nezaposlenosti, različitim zemljama mogu odgovarati drugačije mere ekonomske politike;

- Činjenica da privremeni šokovi imaju produženo dejstvo u nekoj privredi ne znači automatski da će se i efekti trajnih šokova realizovati sa inercijom, što ukazuje na to da su potrebne različite mere ekonomske politike u zavisnosti od toga da li je delovao privremeni ili trajni šok.

2.3. Pritisak na rast nadnica, inflacija i nezaposlenost

Veza između inflacije i nezaposlenosti, na kojoj počiva sama definicija NAIRU, povezana je sa tzv. spiralom «plate-cene». Stabilna inflacija zahteva jednakost realne nadnice koju zahtevaju radnici (*engl.* wage-setters) i realne nadnice koja odgovara poslodavcima (*engl.* price-setters). Ravnotežni nivo nezaposlenosti je karika koja omogućuje ovu konzistentnost. Cene se uspostavljaju preko zidanja (*engl.* mark-up) na očekivane nadnice.

$$p - w^e = \beta_0 - \beta_1 u \quad \beta_1 \geq 0,$$

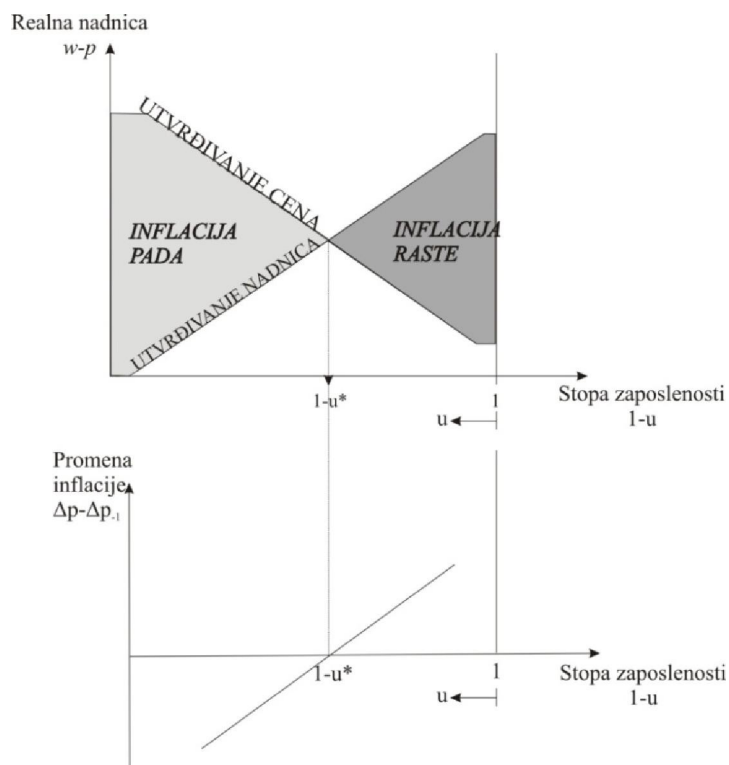
pri čemu je p logaritam cena, w^e logaritam očekivanih nadnica, a u stopa nezaposlenosti. Nadnice se, s druge strane, utvrđuju kroz proces nadogradnje na očekivane cene.

$$w - p^e = \gamma_0 - \gamma_1 u \quad \gamma_1 > 0,$$

Ova razlika, odnosno nadogradnja, ima tendenciju da raste sa padom stope nezaposlenosti. Navedene jednačine možemo predstaviti i grafički (slika 22):

⁴⁷ Layard et al. (2005), str.13.

⁴⁸ Isto, str. 13.



Slika 22. Utvrđivanje nadnica i cena
Izvor: Layard et al. (2005), str.14.

Ukoliko je $p=p^e$ i $w=w^e$, sabiranjem jednačina koje opisuju utvrđivanje cena i utvrđivanje nadnica i rešavanjem po u , dobija se:

$$u^* = \frac{\beta_0 + \gamma_0}{\beta_1 + \gamma_1}$$

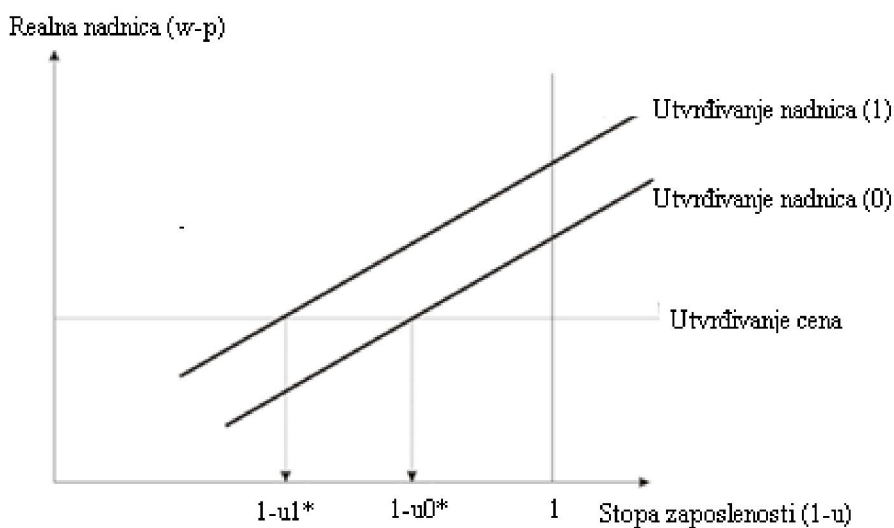
Svaki faktor koji egzogeno podiže element nadogradnje cena ili nadnica (β_0, γ_0) podiže ravnotežnu stopu nezaposlenosti, a svi faktori koji povećavaju fleksibilnost cena i nadnica smanjuju ravnotežnu stopu nezaposlenosti.

Izraz $\frac{1}{\beta_1 + \gamma_1}$ pokazuje stepen rigidnosti realnih nadnica⁴⁹.

Layard et al. (2005) naglašavaju da je verovatno da je kriva utvrđivanja nadnica konkavna, a ne linearna⁵⁰. U tom slučaju, kada nezaposlenost raste, pritisak na snižavanje nadnica je

⁴⁹ Layard et al. (2005), str.57.

sve niži. Autori ističu i da promene produktivnosti, uvoznih cena i poreza na dugi rok ne utiču na nivo zaposlenosti. Nasuprot tome, negativan uticaj ovih šokova na nezaposlenost na kratak rok deluje preko pritiska na povećanje nadnica⁵¹. Pre svega, potrebno je objasniti značaj pritiska na rast nadnica. Pretpostavimo da je kriva utvrđivanja cena horizontalna.



Slika 23. Pritisak na rast nadnica
Izvor: Layard et al. (1991), str. 19.

Ukoliko bi došlo do povećanja pritiska na rast nadnica, ne bi došlo do njihovog povećanja, ali bi se nezaposlenost povećala. Ako je kriva utvrđivanja cena negativnog nagiba, doći će i do povećanja nadnica i do povećanja nezaposlenosti, ali koren problema nije u činjenici da su realne nadnice previsoke, već u činjenici da se za dati nivo nezaposlenosti traže previsoke realne nadnice. Radnici svoj stav o poželjnoj visini nadnice (koju smatraju pravičnom i zasluženom) baziraju i na osnovu kretanja nadnica u prošlosti, kao i na osnovu svojih očekivanja o kretanju nadnica. Kada se pojave eksterni šokovi kao što su usporavanje rasta produktivnosti, povećanje cena uvoznih proizvoda ili povećanje poreza, pritisak na povećanje nadnica raste, što zahteva viši nivo nezaposlenosti. Dakle, usled povećanja cena uvoznih proizvoda ili povećanja poreza koji se odnose na radnu snagu, pritisak na rast nadnica će se pojačati što će izazvati potrebu za rastom ravnotežne stope

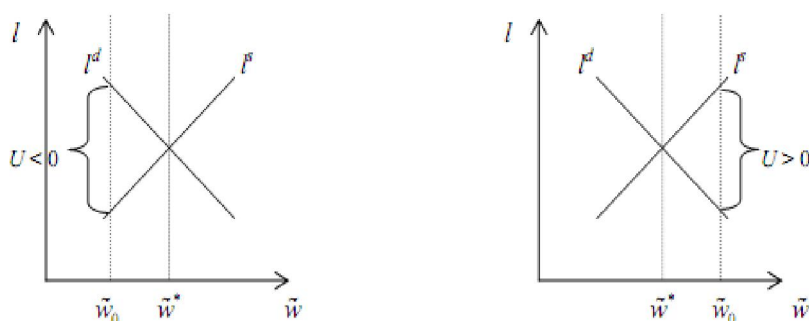
⁵⁰ Isto, str. 381.

⁵¹ Isto, str. 31.

nezaposlenosti na kratak rok. Sličan efekat imaće i usporavanje rasta produktivnosti⁵². Na dugi rok radnici će prihvatiti promenu životnog standarda i neće doći do promene dugoročne ravnotežne stope nezaposlenosti. Iako nema trajan efekat, ova vrsta rigidnosti realnih nadnica (kada troškovi radne snage za preduzeća rastu kao posledica egzogenih promena koje teže da umanje životni standard radnika⁵³) ima značajan uticaj na nezaposlenost.

Pitanje mehanizma određivanja nadnica je ključno za razumevanje njihovog uticaja na inflaciju i nezaposlenost.

- Neoklasični model određivanja nadnica polazi od čišćenja tržišta rada. Ukoliko je nadnica niža od ravnotežne, dolazi do nedostatka radne snage (levi panel), a ukoliko je viša od ravnotežne javlja se nezaposlenost (desni panel).



Slika 24. Neoklasični model

Većina neoklasičnih modela pretpostavlja da je rezervaciona nadnica određena marginalnom produktivnošću rada. Činjenica da je realna nadnica jednaka marginalnoj produktivnosti rada obezbeđena je pretpostavkom o savršenoj konkurenciji na tržištu rada. U ovim modelima se ne pojavljuje nevoljna nezaposlenost. Ukoliko dođe do delovanja negativnog šoka sa strane ponude ili tražnje, nadnice padaju u skladu sa padom marginalne produktivnosti. Promene realne nadnice omogućavaju ponovno dostizanje ravnoteže na tržištu rada.

⁵² Isto, str. 27.

⁵³ Isto, str. 209.

- Ostali modeli pretpostavljaju mogućnost odstupanja preovlađujuće realne nadnice od tržišno određene:
 - Model efikasne nadnice;
 - Modeli zasnovani na pregovaranju između radnika i poslodavaca.

Reynes (2010) analizira strukturne jednačine formiranja nadnica i pokušava da pomiri dva alternativna koncepta: utvrđivanje nadnica (*engl. wage setting* – WS) i Filipsovu krivu. WS koncept polazi od odnosa realnih nadnica i stope nezaposlenosti, dok Filipsova kriva polazi od veze nominalnih nadnica i stope nezaposlenosti. Pored toga, WS koncept pretpostavlja da se realna nadnica formira kroz proces „nadogradnje“ na rezervacionu nadnicu, koja je određena „eksternim“ prihodima (naknade za nezaposlenost, nadnice u drugim preduzećima itd.):

$w_R = w_n - p = w_{Rrez} + m_W - \beta U$, gde je U nezaposlenost, a w_R , w_n , p , w_{Rrez} i m_W su logaritmi realne nadnice, nominalne nadnice, cena, rezervacione nadnice i nadogradnje od strane radnika. Nadogradnja m_W je rastuća funkcija pregovaračke moći radnika i opadajuća funkcija stope nezaposlenosti. Veliki broj studija je pokazao da je specifikacija rezervacione nadnice ključni element neslaganja između WS i koncepta zasnovanog na Filipsovoj krivoj: Manning (1993), Blanchard et al. (1999), Cahuc and Zylberberg (2004). Prema Cotis et al. (1998) rezervaciona nadnica prati deterministički trend koji je određen rastom životnog standarda koji radnici žele da održe, što je u literaturi i teorijski i empirijski dovedeno u pitanje. Umesto ovog koncepta većinom se prihvata Layardova kriva utvrđivanja nadnica koja polazi od pretpostavke da je rezervaciona nadnica određena produktivnošću rada. Preciznije, Layard kao meru rezervacione nadnice uzima rasio K/L , koji se uzima kao indikator produktivnosti rada (bar u dugom roku). Postavka o uticaju produktivnosti na rezervacionu nadnicu (ili oportunitetne prihode) bazira se na hipotezi da naknade za nezaposlene zavise od produktivnosti rada, kao i hipotezi da preduzeća određuju nadnicu za svakog zaposlenog na osnovu njegove produktivnosti. Verovatnoća ispunjenja ovih pretpostavki u realnosti je veoma mala. I pored nepobitnog postojanja veze između realnih nadnica i produktivnosti rada, ne možemo *a priori* tvrditi da ta veza

proističe iz procesa formiranja nadnica: prema Reynes (2010), ta veza je verovatnije proistekla iz samog procesa formiranja cena i ponašanja tražnje za radnom snagom.

S druge strane, u specifikaciji koju se predložili Manning (1993) i Blanchard i Katz (1999), rezervaciona nadnica je realna nadnica sa docnjom: $w_{Rrez} = w_{-1}^R$, tako da jednačina

$$w_R = w_n - p = w_{Rrez} + m_W - \beta U$$

može da se transformiše u: $\Delta w_n = \Delta p + m_W - \beta U$ što odgovara konceptu određivanja nadnica zasnovanom na Filipsovoj krivoj. Pretpostavka da rezervaciona nadnica zavisi od nadnice iz prethodnih perioda je realističnija od pretpostavke da zavisi direktno od produktivnosti rada.

Reynes daje prošireni oblik jednačine nadnica po kojem promena nominalnih nadnica zavisi i od promene stope nezaposlenosti i promena dostižne nadnice.

Na osnovu procesa utvrđivanja cena važi: $p = m_p + w + t_c - p^{rod}$, gde je m_p nadogradnja cena, t_c stopa doprinosa koje plaća poslodavac, a p^{rod} produktivnost rada.

Dostižna nadnica je tako: $w^a = p - m_p - t_c + p^{rod}$, pa je i

$$\Delta w^a = \Delta p - \Delta m_p - \Delta t_c + \Delta p^{rod}.$$

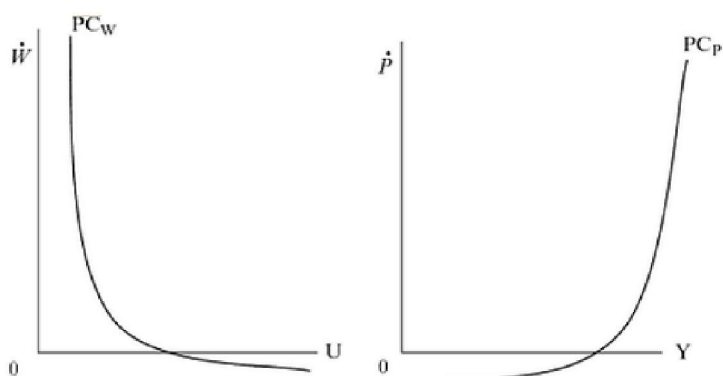
Promena nominalnih nadnica zavisi od stope nezaposlenosti, promene stope nezaposlenosti i promene dostižne nadnice:

$$\Delta w_n = \alpha - \beta U - \gamma \Delta U + \delta \Delta w^a, \text{ i}$$

$$\Delta w_n = \alpha - \beta U - \gamma \Delta U + \eta \Delta p + \theta \Delta p^{rod} - \lambda \Delta m^p - \mu \Delta t^c.$$

Parametar α ukazuje na faktore koji podižu nadnice i koji mogu da obuhvate i pregovaračku moć radnika, i indirektno institucije tržišta rada. Reynesov model ne uzima *a priori* da je prenos promene produktivnosti i cena na promenu nadnica jediničan – matematički, uticaj zavisi od vrednosti pripadajućih koeficijenata, a ekonomski – od rezultata pregovora između sindikata i poslodavaca.

Veza između nadnica, inflacije i nezaposlenosti može se prikazati i kroz osnovne makroekonomske modele. Lipsey (2010) navodi dve manje standardne specifikacije Filipsove krive:



Slika 25: Filipsova kriva sa nadnicama i cenama
Izvor: Lipsey (2010), str. 378.

Na levom panelu prikazana je Filipsova kriva koja pokazuje odnos između promene nominalnih nadnica i stope nezaposlenosti, dok je na desnom panelu prikazana veza između inflacije i dohotka. U kejnzijanskoj teoriji uticaj agregatne tražnje na cene možemo prikazati kroz transmisioni mehanizam:

$\uparrow AD \rightarrow \uparrow Y \rightarrow \uparrow D_L \rightarrow (\downarrow U, \uparrow W) \rightarrow \uparrow P$, tako da je i veza između dve Lipseyeve verzije Filipsove krive sa slike 25. obezbeđena pretpostavkom da je stopa nezaposlenosti funkcija jaza BDP-a: sa rastom Y , nezaposlenost pada, a nadnice i cene rastu (ili ubrzavaju rast). Pri tome je: $\dot{W} = aU^{-1} + b$, gde je a pozitivna konstanta, a b asimptota koja obično uzima male negativne vrednosti. Oblik ove krive ukazuje na to da inflacija nadnica beskonačno

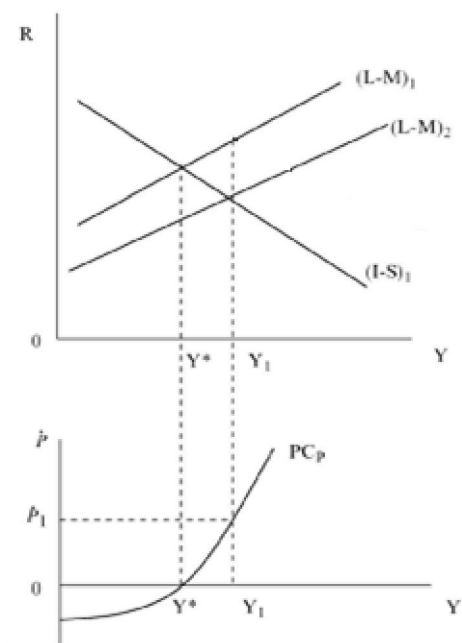
raste kako se stopa nezaposlenosti približava nuli, a kada nezaposlenost teži stopi od 100% stopa rasta nadnica pada na stopu čija je apsolutna vrednost manja od koeficijenta b .

Uključivanjem očekivane inflacije P^e , dobijamo:

$$\dot{W} = aU^{-1} + b + cP^e.$$

Na ovaj način dobijamo familiju krivih pri čemu svaka od njih odgovara određenom nivou očekivane inflacije. Ukoliko je koeficijent c jednak jedinici, prenos očekivane inflacije na inflaciju nadnica je potpun. S druge strane imamo da je: $\dot{P} = \dot{W} - \dot{g} + dX$,

gde je \dot{g} rast produktivnosti iznad rasta nadnica, X egzogeni šok (npr. rast uvoznih cena), dok koeficijent d pokazuje jačinu uticaja egzogenih šokova na stopu inflacije. Stopa rasta cena je prema ovoj jednačini određena rastom nadnica, produktivnošću rada i egzogenim šokovima.

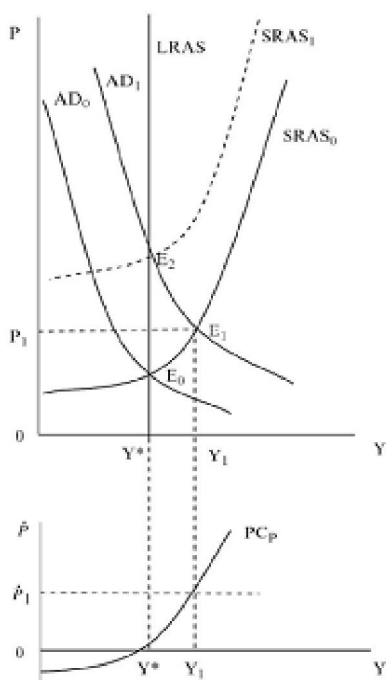


Slika 26. IS-LM model i Filipsova kriva
Izvor: Lipsey (2010), str. 382.

Filipsova kriva sa nadnicama pokazuje kolika je promena nadnica, a zatim i cena proizvoda, prouzrokovana postojanjem viška agregatne ponude ili tražnje. Lipsey (1977) predstavlja vezu između IS-LM modela i Filipsove krive u slučaju odsustva inflacionih očekivanja i egzogenih šokova koji bi uticali na porast troškova proizvodnje.

Početna ravnoteža je određena presekom krivih IS_1 i LM_1 . Ekspanzivna monetarna politika dovodi do rasta dohotka na Y_1 i dovodi do rasta cena na P_1 .

Rast cena smanjuje realnu količinu novca u opticaju, što pomera LM krivu ponovo u levo i sistem se vraća u ravnotežu. IS-LM pokazuje



Slika 27. IS-LM model i Filipsova kriva
 Izvor: Lipsey (2010), str. 382.

promenu dohotka, a Filipsova kriva ukazuje na stopu inflacije ili deflacije u slučaju odstupanja dohotka od Y^* , kao i brzinu vraćanja na Y^* usled delovanja procesa monetarnog prilagođavanja. Ukoliko je Filipsova kriva veoma elastična u domenu $Y < Y^*$ (i istovremeno: $U > U^*$), cenovni mehanizam veoma sporo deluje u smeru otklanjanja recesionog gema, tako da je neophodna intervencija sa strane agregatne tražnje.

Ukoliko povežemo AS-AD model (sa pozitivno nagnutom AS krivom u kratkom roku) sa Filipsovom krivom, AS-AD model će razložiti uticaj ekspanzivne politike na rast dohotka i rast cena, dok Filipsova kriva određuje brzinu prilagođavanja

nadnica⁵⁴. Rast AD izaziva rast cena, nakon čega rastu i nadnice i prouzrokuju kretanje SRAS krive ulevo što privredu vraća na nivo Y^* , ali na višem nivou cena. Sa uvođenjem Filipsove krive upotpunjene očekivanjima, imamo: $P' = P^e$, što na osnovu prethodnih jednačina daje:

$$U = a / (g' - b - dX).$$

Prema ovoj teoriji, postoji samo jedna vrednost U (NRU ili NAIRU) pri kojoj su stvarna i očekivana inflacija jednake, ali tom nivou U mogu odgovarati bilo koje vrednosti P' i W' .

Sa rastom a , b , X' i d NRU raste, a pada sa rastom g' . Ukoliko pretpostavimo da promena nominalnih nadnica ne zavisi od produktivnosti rada, NRU će padati sa rastom produktivnosti, i obrnuto, jer će sa višim nivoom produktivnosti rada, niže stope nezaposlenosti biti kompatibilne sa stabilnom inflacijom.

⁵⁴ Lipsey (2010), str. 383.

U savremenoj literaturi ne postoji konsenzus u pogledu Filipsove krive. Gordon (2011) istoriju razvoja Filipsove krive deli na dva potperioda: period do 1975. koji obuhvata opšte prihvaćene faze razvoja Filipsove krive (Phillips, Samuelson-Solow, Friedman-Phelps); i posle 1975. kada po Gordonu dolazi do podele na dve struje. „Leva struja“ analizu bazira na „trouglu“: agregatna ponuda, agregatna tražnja i inercija. Naglašava se da odnos između inflacije i nezaposlenosti može biti pozitivan ili negativan, u zavisnosti od izvora šokova, odgovora ekonomske politike i dužine uticaja vrednosti varijabli iz prethodnih perioda. U većini modela koji pripadaju ovoj struji prihvata se odsustvo nagodbe između inflacije i nezaposlenosti u dugom roku i naglašava uticaj šokova sa strane ponude na pomeranje Filipsove krive.

Osnovne karakteristike „desne struje“ su: očekivanja okrenuta unapred pri čemu se očekivana inflacija jako brzo prilagođava novim informacijama; ne uzima se u obzir inercija niti se posebno analizira uticaj šokova sa strane ponude. Očekivanja su racionalna i privredni subjekti anticipiraju mere ekonomske politike. Uzajamno delovanje očekivanja i ekonomske politike ostavljaju prostor za uticaje šokova sa strane ponude ili inerciju⁵⁵. Pored Gordonove podele na „levu“ i „desnu“ struju, podelu možemo proširiti i sa trećom grupom teoretičara: predstavnici CRT teorija dokazuju da nagodba između inflacije i nezaposlenosti postoji i u dugom roku (Karanassou et al. 2010). Modeli i teorije koji dokazuju tezu o neneutralnosti novca u dugom roku objašnjavaju uzroke zavisnosti makroekonomskih varijabli od prethodnih vrednosti i mogu se podeliti u nekoliko osnovnih grupa⁵⁶:

- modeli rasta koji je vođen tražnjom (Setterfield, 2002; León-Ledesma i Thirlwall, 2002; McCombie et al. 2002);
- histerezis modeli (Blanchard et al., 1986; Franz, 1987; Ball, 1999; Blanchard i Summers, 1987; Lindbeck and Snower, 1989);
- modeli sa više ravnoteža (De Long i Summers, 1988; Diamond, 1982).

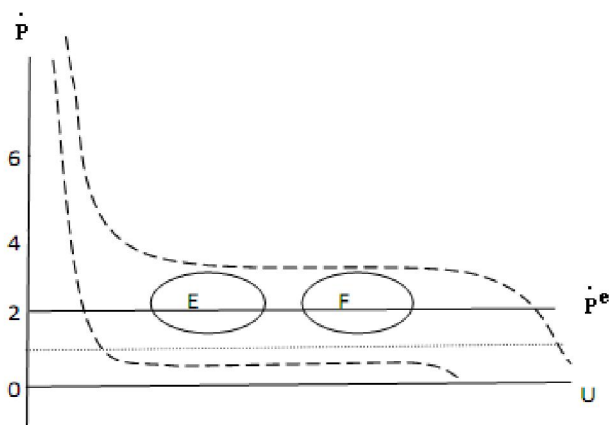
⁵⁵ Gordon, R. (2011). str. 14.

⁵⁶ Fontana, G., Palacio-Vera, A. (2005).

Akerlof et al. (2000) navode da je u uslovima blage inflacije lakše izvršiti prilagođavanje realnih nadnica, jer u tom slučaju nije neophodno smanjivati nominalne nadnice. Stopa nezaposlenosti će pri blagoj inflaciji biti manja nego u neinflatornim uslovima u kojima će prilagođavanje koje zahteva smanjenje nominalnih nadnica biti teže izvodljivo. Ovakvo ponašanje nadnica izaziva postojanje dugoročne nagodbe između inflacije i nezaposlenosti. Lipsey (2010) sa stanovišta evolutivne ekonomije osporava ideju po kojoj postoji ravnotežna stopa nezaposlenosti kojoj privreda teži, kao i ideju da se ravnoteža uspostavlja kroz mehanizam automatske reakcije nadnica i cena na odstupanje U od NRU , odnosno Y od Y^* . On ekonomski sistem opisuje kao „...manje sličan njutnovskom svetu koji funkcioniše glatko i mehanički, a više nesavršenom biološkom sistemu koji neprekidno evoluirá“⁵⁷. Pristup evolutivne ekonomije polazi od pretpostavke da ekonomski sistemi neprekidno evoluiraju po trajektorijama zavisnim od prošlih kretanja (*engl.* path dependent) koje su u velikoj meri određene endogenim tehnološkim promenama. U kontekstu tržišta rada, prema ovoj teoriji, promene nadnica izazvane promenama agregatne tražnje, kao i postojanje NRU , ne moraju biti univerzalna karakteristika tržišnih privreda. Njihovo postojanje je određeno prirodom tehnoloških šokova koji su karakteristični za određeni period ili preciznije, određeni su načinom na koji tehnološki šokovi utiču na tražnju za radom. Ukoliko tehnološke promene dovode do smanjenja broja visoko plaćenih radnih mesta i povećanja broja radnih mesta sa nižim primanjima, preostali radnici u sektorima sa visokim nadnicama će oklevati sa pritiskom na rast nadnica. Ako postoji raspon Y ili U u kojem nadnice nemaju tendenciju da reaguju na promene tražnje, tada NRU teorija prestaje da važi i umesto toga postoji određeni opseg nivoa autputa, zaposlenosti i nezaposlenosti u kojem je moguće postojanje stabilnih nadnica i stabilne stope inflacije. Potreban uslov je da oko NRU postoji raspon od nekoliko procentnih poena u kojem nadnice nisu osetljive na promene stope nezaposlenosti. Prema Lipsey (2010a), ukoliko prihvatimo pretpostavku o horizontalnoj krivoj troškova u kratkom roku, nalazimo da u kratkom roku zaposlenost može da varira sa promenama tražnje, a da pri tom ne zahteva bilo kakav podsticaj sa strane promena realnih nadnica⁵⁸.

⁵⁷ Lipsey (2010), str. 390.

⁵⁸ Lipsey (2010a), str. 162.



Slika 28. Filipsova kriva sa rasponom

Izvor: Lipsey (2010a), str. 168.

Na slici 28. je prikazana Lipsey-eva Filipsova kriva sa rasponom. Centralna linija na grafikonu je linija očekivane stope inflacije \dot{P}^e . Stvarna stopa inflacije biće viša ili niža od očekivane i zavisi od mnogobrojnih faktora, kao što su produktivnost rada i šokovi sa strane ponude, dok će stopa nezaposlenosti manje uticati na promene stope inflacije. Međutim, na samim krajevima krive uticaj nezaposlenosti na promenu stope inflacije raste – u slučaju jače recesije, kada je stopa nezaposlenosti visoka, postojaće deflatorni uticaji, i obrnuto – jača privredna ekspanzija podstaknuta ekspanzivnom monetarnom politikom bi izazvala smanjenje stope nezaposlenosti uz jačanje inflacije cena i nadnica. Bilo koji faktor koji bi uticao na promene očekivane stope inflacije pomerio bi čitav raspon vertikalno.

Vođenje ekonomske politike bi moglo da prati dva osnovna scenarija:

1. Održavanje privrede na nižim nivoima zaposlenosti – krug E: Najveći problem za kreatora ekonomske politike u ovom slučaju je kako odrediti tačku posle koje smanjenje stope nezaposlenosti počinje da preko uticaja na rast nadnica izaziva inflatorne pritiske. Ukoliko dođe do pokretanja inflacije, monetarne vlasti moraju brzo da reaguju i obezbede kroz izgradnju reputacije i kredibiliteta stabilnost očekivane stope inflacije.

2. Održavanje privrede na nešto višim nivoima zaposlenosti uz smanjenje rizika od rasta stope inflacije – krug F: U ovom scenariju se javlja opasnost od deflacionih uticaja i upadanja u recesiju. Kao i u prethodnom slučaju, monetarne vlasti imaju značajnu ulogu u reagovanju na recesione signale, kao i u prepoznavanju tačke posle koje bi rast nezaposlenosti preko uticaja na pad nadnica počeo da deluje deflaciono. Prema Lipsey (2010) procene NAIRU i poređenje stvarne stope nezaposlenosti sa procenjenom NAIRU u cilju sagledavanja delovanja stope nezaposlenosti na inflaciju nisu pouzdane.

U slučaju delovanja negativnih eksternih realnih šokova sa strane ponude, krajnji ishod zavisi od reagovanja radnika na promene realne nadnice i odgovora centralne banke.

Tabela 1. Reakcije radnika na promene realne nadnice i odgovor centralne banke.

Da li radnici prihvataju pad realne nadnice?	Da li centralna banka reaguje na šok ekspanzivnom monetarnom politikom?	
DA	DA	NE
	Privremena stagflacija je ublažena ili potpuno izbegnuta. Posle početnog delovanja šoka na cene stopa inflacije se vraća na početni nivo.	Pada realni dohodak, a inflacija se vraća na prethodni nivo. Kasnija umerena ekspanzija bi dovela do oporavka privrede uz standardnu dugoročnu stopu inflacije, ali na višem nivou cena.
Da li radnici prihvataju pad realne nadnice?	Da li centralna banka reaguje na šok ekspanzivnom monetarnom politikom?	
NE	DA	NE
	Rast nadnica u cilju očuvanja njihove realne vrednosti indukuje spiralu plate-cene koja dodatno pojačava uticaj šoka sa strane ponude na stopu inflacije.	
	Produžena stagflacija. Rastu inflatorna očekivanja i ubrzava se inflacija.	Privremena stagflacija. Nakon pada dohotka i zaposlenosti, pritisak na rast nadnica se smanjuje i nestaje.

Prema: Lipsey (2010a), str. 170.

3. Uticaj institucija tržišta rada na performanse tržišta rada

3.1. Uticaj institucionalnih faktora na nezaposlenost

Najznačajnije institucionalne varijable na tržištu rada su:

- Sindikalna organizovanost (obuhvat, snaga sindikata i nivo (de)centralizacije kolektivnog pregovaranja),
- Naknade za nezaposlene (pre svega, visina i vremenski period u kojem nezaposleni ima pravo na nadoknadu);
- Visina propisane minimalne nadnice;
- Mere zaštite zaposlenih-prvenstveno propisi koji se tiču zapošljavanja i otpuštanja radnika;
- Porezi na rad (iako bi se mere fiskalne politike mogle posmatrati odvojeno od ostalih varijabli, u literaturi se vrlo često analiziraju zajedno, jer, kao i ostale, u velikoj meri utiču na menjanje ekonomskih podsticaja zaposlenih i poslodavaca – npr. viši troškovi radne snage koji se pojavljuju u slučaju da se povećanje poreskog tereta prebaci na poslodavca smanjuju tražnju za radnom snagom, a smanjenje neto plate u slučaju da se ovo povećanje prebaci na radnika smanjuje razliku između nadnice i naknade na nezaposlenost i na taj način menja ponašanje radnika i nezaposlenih);
- Aktivne politike tržišta rada.

Ciljevi postojanja institucionalnih aranžmana su prvenstveno: (a) otklanjanje grešaka tržišta koje proističu iz monopolističke strukture tržišta, eksternih efekata i asimetričnih informacija; i (b) korekcija raspodele i povećanje sigurnosti prihoda. Institucionalne karakteristike određuju kvalitet funkcionisanja tržišta rada: utiču na lakoću kojom će se uspostaviti veza nezaposleni-slobodno radno mesto; postavljaju okvire za određivanje nadnica (kolektivno pregovaranje i propisivanje minimalnih nadnica) i uslove za pritisak na rast nadnica, i utiču na lakoću realokacije radne snage u slučaju strukturnih šokova. U savremenoj literaturi se velika pažnja posvećuje analizi uticaja institucionalnih faktora na tržištu rada na nivo nezaposlenosti, kao i međuticaju makroekonomskih šokova i

institucionalnih faktora. Blanchard i Wolfers (2000) naglašavaju da je upravo interakcija između makroekonomskih šokova i institucija ključna za razumevanje ovih razlika. Naime, šokovi kao što su naftna kriza 1970-ih ili aktuelna finansijska kriza socijalnog osiguranja izazvana demografskim trendovima na veoma sličan način pogađa sve zemlje EU, ali su performanse ipak različite – vrlo moguće zbog različitih institucionalnih okvira. Ukoliko je set institucija neodgovarajući, uticaj šokova na nezaposlenost može biti jači i duži.

Procena uticaja institucionalnih varijabli na makroekonomske pokazatelje je izuzetno složena. Najznačajnije prepreke u procesu evaluacije uticaja institucija na performanse tržišta rada su:

- kvantifikacija institucionalnih varijabli, pri čemu je, pored *de jure* karakteristika, neophodno uzeti u obzir i stepen primene određenog institucionalnog aranžmana;
- procena uticaja ostalih determinanti nivoa privredne aktivnosti i stanja na tržištu rada koje istovremeno sa institucijama tržišta rada utiču na ishode na ovom tržištu;
- činjenica da procenjeni efekti institucija na ishode na tržištu rada često nisu « čisti », već zavisni od međuticaja institucionalnih rešenja i određenih makroekonomskih šokova.

Freeman (2005) ističe tri osnovna mehanizma preko kojih institucije mogu da utiču na performanse privrede:

- menjanje motiva i podsticaja učesnika na tržištu rada,
- olakšavanje efikasnih pregovora i
- podsticanje protoka informacija, komunikacije i poverenja.

S obzirom na činjenicu da su promene institucionalnih aranžmana relativno retke, analiza se uglavnom zasniva na međunarodnim poređenjima. Značajnije teorijsko i empirijsko zanimanje za uticaj institucija na ishode na tržištu rada potiče od 1980-ih i pokušaja objašnjenja razlika u performansama tržišta rada u evropskim zemljama s jedne, i SAD, s druge strane, pri čemu su lošije performanse u evropskim zemljama objašnjavane « sklerotičnim » i nedovoljno fleksibilnim tržištem rada. Veliki broj novijih istraživanja ne

daje nedvosmisleno jasan odgovor na pitanje da li je nefleksibilno tržište rada direktan uzrok visokih stopa nezaposlenosti, niti empirijska istraživanja jedinstveno potvrđuju liberalno-ortodoksne stavove.

Brojna empirijska istraživanja povezanosti institucija tržišta rada i nezaposlenosti ne daju uvek konzistentne rezultate. Baker et. al daju pregled najuticajnijih studija iz ove oblasti i njihove najznačajnije rezultate (tabela 2.).

Tabela 2. Uticaj institucija tržišta rada na nezaposlenost

	EPL1 (porast za jednu jedinicu)	UB ² ratio zamene + 10 PP	UB trajanje + 1 godina	APTR ³ + 10 PP	Gustina sindikata +10 PP	Obuhvat sindikata +10 PP	Koordinacija +1 jedinica	Porezi +10PP
Scarpetta 1996.	0.37	1.3	--	Nema efekta	1.1	--	-3.07	Nema efekta
Nickel 1997.	Nema efekta	0.88	0.7	-1.92	0.96	3.6	-3.68	2.08
Blanchard / Wolfers 2000.	0.24	0.7	1.27	Nema efekta	0.84	Nema efekta	-1.13	0.91
Bertola et al 2001.	0.2	Nema efekta	1.43	Nema efekta	Nema efekta	Nema efekta	-1.11	0.97
Belot & VO 2002.	0.87	0.1	--	--	-1.06	--	-0.7	1.79
Nicoletti/ Scarpetta 2002.	0.91	0.3	--	--	1	--	--	0.8
IMF 2003.	0.51	0.53	--	--	2.24	--	-0.34	-0.69
Nickell et al. 2003/2005	Nema efekta	0.96	0.17	--	0.30	--	-3.92	--
Belot i Van Ours 2005.	Nema efekta	-1.20	--	--	1.5	--	Nema efekta	Nema efekta
Baccaro i Rei (ILO) 2005.	Nema efekta	Nema efekta	--	--	1.02	--	Nema efekta	Nema efekta
BGHS 2005. (na bazi Nickel 1997.)	Nema efekta	Nema efekta	--	Nema efekta	Nema efekta	Nema efekta	Nema efekta	Nema efekta
OECD 2006.	Nema efekta	1.2	--	--	Nema efekta	--	-1.42	2.8

¹ EPL: (engl. *employment protection legislation*) – propisi o zaštiti zaposlenih (zakonska zaštita zaposlenja)

² UB: (engl. *unemployment benefit*) – naknada za nezaposlene

³ APTR: (engl. *active labor market policies*) – aktivne politike tržišta rada

Izvor: Baker et al. (2004), str. 20. i Howell et al. (2007), str. 24.

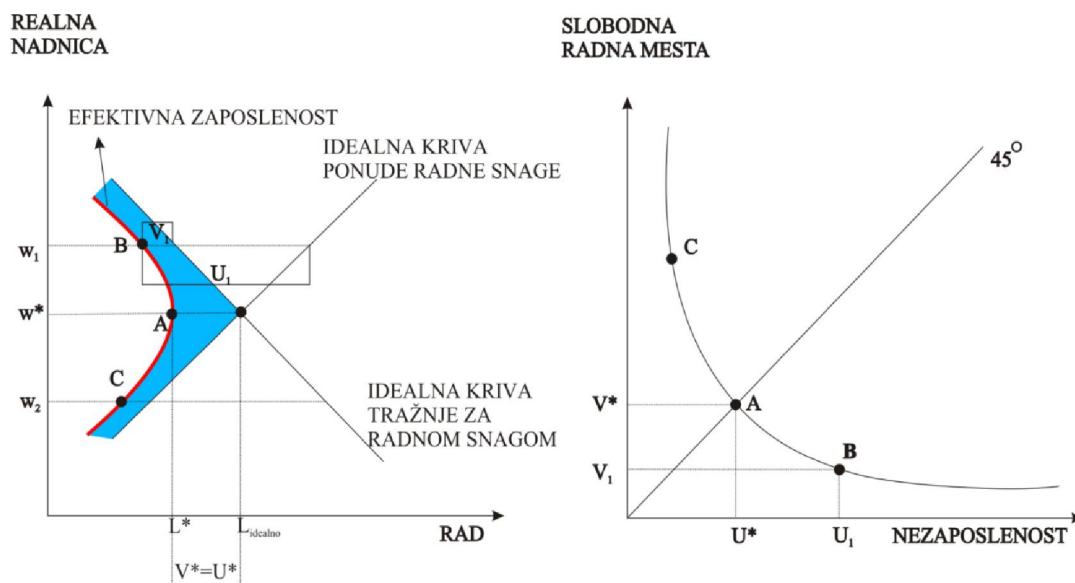
Iz tabele 2. se vidi da ne postoji konsenzus po pitanju uticaja institucija tržišta rada na stopu nezaposlenosti, prvenstveno po pitanju statističkog značaja pojedinih institucionalnih varijabli, a u nekim slučajevima i po pitanju znaka uticaja. Baccaro i Rei (2007) ističu da je "...tvrdnja da bi bilo moguće smanjiti nezaposlenost jednostavnim otklanjanjem rigidnosti tržišta rada neutemeljena"⁵⁹. Baker et al. (2005) takođe ne nalaze jasnu vezu između OECD-ovog pokazatelja deregulacije tržišta rada i promene NAIRU. Slične zaključke ističu i Blanchard i Katz (1997), Madsen (1998), Stockhammer (2004) i Freeman (2005). Baccaro i Rei (2007) nalaze samo statistički značajan uticaj gustine sindikata, dok Bassanini i Duval (2006) nalaze statistički značaj samo kod velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene. S druge strane, MMF (2003) i Nickel et al. (2005) nalaze statistički značajan uticaj skoro svih posmatranih institucija tržišta rada na stopu nezaposlenosti. Ochel (2002) naglašava da većina autora kao determinante nezaposlenosti uzima i makroekonomske šokove i institucionalne varijable, ali polaze od drugačijih funkcionalnih međuodnosa. Belot (2000) i Nickel (2001/2005) vide promene institucija kao primarne faktore porasta nezaposlenosti u Evropi.⁶⁰ Layard (1991), Blanchard (2000) i Fitoussi (2000) smatraju da su makroekonomski šokovi ili promena realnih varijabli osnovni uzroci nezaposlenosti, dok institucionalne varijable određuju dužinu i intenzitet delovanja šoka. Fitoussi (2000a) nalazi da se 50% razlika u nezaposlenosti i osetljivosti na šokove među posmatranim zemljama može objasniti institucijama tržišta rada. Osetljivost na šokove je pozitivna funkcija trajanja prava na naknade za nezaposlene i gustine sindikata, a negativna funkcija nivoa koordinacije i izdataka za politike tržišta rada. Bassanini i Duval (2006) takođe nalaze značajan uticaj institucija tržišta rada na reakcije privrede na makroekonomske šokove.

Nickel et al. (2001) razrađuju model po kojem promene u institucijama objašnjavaju evoluciju nivoa nezaposlenosti tokom vremena i utiču na pomeranje Beveridžove krive, same po sebi ili zajednički u dejstvu sa varijablama koje predstavljaju šokove sa strane agregatne tražnje, produktivnosti ili nadnica.

⁵⁹ Baccaro, L. Rei, D. (2007), str. 39.

⁶⁰ Ochel (2002), str. 9.

Beveridžova kriva predstavlja vezu između nezaposlenosti i slobodnih radnih mesta.



Slika 29. Beveridžova kriva
Izvor: Gartner (2003), str. 406.

Idealne krive ponude i tražnje za radnom snagom se odnose na krive koje postoje u uslovima koji odgovaraju klasičarskom gledanju na tržište rada. Usled nesavršenosti tržišta rada, jedan deo idealne ponude i tražnje za radnom snagom je neefektivan, tako da se i pri ravnotežnoj nadnici w^* javlja određen nivo nezaposlenosti U^* iako postoji broj slobodnih radnih mesta V^* , tako da je $U^* = V^*$. Takvo stanje odgovara tački A. Ukoliko se realna nadnica nađe na nivou iznad ravnotežnog, npr. na w_1 , nezaposlenost će biti na nivou U_1 , a broj slobodnih radnih mesta će pasti na V_1 . Ukoliko je realna nadnica niža od ravnotežne, npr. na nivou w_2 , nezaposlenost će pasti, a broj slobodnih radnih mesta porasti. Povezivanjem nivoa nezaposlenosti i broja slobodnih radnih mesta dobija se Beveridžova kriva (desni grafik na slici 29). Teorijski, presekom Beveridžove krive i prave koja prolazi kroz koordinatni početak pod uglom od 45 stepeni dobija se ravnotežna nezaposlenost U^* (ravnotežna u smislu da broj nezaposlenih odgovara broju slobodnih radnih mesta). U

praksi se, međutim, usled činjenice da nesavršenosti tržišta rada ne pogađaju simetrično slobodna radna mesta i nezaposlenost, češće uzima da je nagib te prave znatno manji od 1⁶¹.

Uopšteno govoreći, može se reći da svaka varijabla koja pomera Beveridžovu krivu u desno povećava ravnotežni nivo nezaposlenosti. Dakle, pomeranje ove krive je dovoljan, ali ne i potreban uslov za izvođenje zaključka da je došlo promene ravnotežnog nivoa zaposlenosti⁶².

Prema Nickell (2001) trajanje prava na naknadu za nezaposlene, gustina sindikata ili niska mobilnost radne snage pomeraju Beveridžovu krivu na gore (što podrazumeva višu ravnotežnu nezaposlenost), dok je EPL pomera na niže. Konačan konsenzus oko uticaja institucija tržišta rada na performanse ovog tržišta preko uticaja na Beveridžovu krivu, kao ni preko drugih kanala, u literaturi nije postignut.

Neki od rezultata ovih istraživanja su sumirani u tabeli 3.

Tabela 3: Procena efekata institucija tržišta rada – rezultati različitih studija

Gomez i Salvador (2004)		Efekat na stopu realokacije radnih mesta
	EPL	-
	UB trajanje	-
	Koordinacija	-
	Poreski klin	-
	Subvencionisanje zapošljavanja	nema efekta
		Efekat na stopu stvaranja novih radnih mesta
	EPL	-
	UB trajanje	-
	Koordinacija	-
	Poreski klin	-
	Subvencionisanje zapošljavanja	-
		Efekat na stopu gašenja radnih mesta
	EPL	nema efekta
	UB trajanje	-

⁶¹ Gartner (2003), str. 408.

⁶² Layard et al. (2005), str. xiv.

	Koordinacija	-		
	Poreski klin	nema efekta		
	Subvencionisanje zapošljavanja	-		
Moure (2006)		Efekat na zaposlenost (nivo i stopa zaposlenosti)		
	Poreski klin	-		
	EPL	- (nije robustan rezultat)		
	Koordinacija pregovaranja	+		
	Gustina sindikata	- (niska signifikantnost)		
	Subvencionisanje privatnog zapošljavanja	+ (niska signifikantnost)		
	Druge APTR	nema efekta		
		Doprinos pojavi pozitivnog strukturnog loma u kretanju zaposlenosti krajem 1990-ih		
	(niži) poreski klin	da		
	(niži) EPL	da (manje jasan doprinos)		
	(viša) stopa zaposlenosti na nepuno radno vreme	da (manje jasan doprinos)		
	(više): subvencionisanje privatnog zapošljavanja	da (manje jasan doprinos)		
	unionizacija	nema efekta		
	racio zamene	nema efekta		
dužina primanja naknade za nezaposlene	nema efekta			
druge APTR	nema efekta			
Kahn (2000)		Efekat na stopu zaposlenosti radnika sa srednjim u odnosu na radnike sa nižim nivoom veština		
		Muškarci	Žene	
	Koordinacija	+	nema efekta	
	Gustina sindikata	+	nema efekta	
	Obuhvat sindikata	+	nema efekta	

Bertola Blau i Kahn (2002)	Efekat na relativnu stopu zaposlenosti				
	Srednje godine vs. mladi		Srednje godine vs. stariji		
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	
	Poreski klin	nema efekta	nema efekta	-	nema efekta
	Racio zamene u prvoj godini	nema efekta	-	-	nema efekta
	Racio zamene u petoj godini	nema efekta	nema efekta	-	-
	EPL	nema efekta	+	+	nema efekta
	Koordinacija	+	+	nema efekta	+
	Gustina sindikata	-	-	+	+
	Obuhvat sindikata	+	nema efekta	+	+
	Stopa zamene/penzije	nema efekta	+	nema efekta	+
	Stopa zamene/invaliditet	nema efekta	nema efekta	nema efekta	-
	Starost pri penzionisanju žena	nema efekta	-	-	nema efekta
	Starost pri penzionisanju muškaraca	-	nema efekta	-	nema efekta
	Efekat na relativnu stopu nezaposlenosti				
	Srednje godine vs. mladi		Srednje godine vs. stariji		
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene	
	Poreski klin	nema efekta	nema efekta	-	-
	Racio zamene u prvoj godini	nema efekta	nema efekta	-	nema efekta
	Racio zamene u petoj godini	nema efekta	nema efekta	-	nema efekta
EPL	-	-	nema efekta	nema efekta	
Koordinacija	nema efekta	nema efekta	nema efekta	+	
Gustina sindikata	+	nema efekta	nema efekta	-	
Obuhvat sindikata	nema efekta	+	-	nema efekta	

	Stopa zamene/penzije	+	+	+	+	
	Stopa zamene/stariji radnici	nema efekta	nema efekta	-	nema efekta	
	Stopa zamene/invaliditet	-	nema efekta	-	-	
	Starost pri penzionisanju žena	+	+	nema efekta	nema efekta	
	Starost pri penzionisanju muškaraca	nema efekta	nema efekta	+	nema efekta	
Jimeno i Rodriguez Palenzuela (2003)		Efekat na relativnu stopu nezaposlenosti				
		Mladi		Muškarci srednjih godina	Mladi vs. srednje godine	
		Muškarci	Žene		Muškarci	
		Poreski klin	+	+	+	+
		Bruto stopa zamene	+	nema efekta	+	nema efekta
		Trajanje naknade za nezaposlene	+	nema efekta	+	nema efekta
		Rashodi za APTR	nema efekta	nema efekta	-	nema efekta
		EPL	nema efekta	+	nema efekta	+
		Regulativa ugovora na određeno vreme	nema efekta	+	+	nema efekta
		Relativna minimalna nadnica	-	-	nema efekta	+
		Koordinacija/Centralizacija	-	-	-	-
		Gustina sindikata	+	-	nema efekta	+
		Obuhvat sindikata	nema efekta	+	+	nema efekta

Prema: Arpaia (2009), str. 45.

Tabela 3. pokazuje da, osim što je uopšteni uticaj pojedinih institucionalnih varijabli na performanse tržišta rada još uvek nedovoljno razjašnjen, efekti pojedinih institucionalnih aranžmana nisu isti za različite grupe na tržištu rada. Mourre (2006) se fokusira na uticaj institucija tržišta rada na rast zaposlenosti. Pored toga, analizira pojavu loma u jednačini

zaposlenosti za zemlje OECD-a krajem 1990-ih i početkom 2000-ih i povezuje pojavu strukturnih lomova sa promenama institucija tržišta rada i APTR. Gomez et al. (2004) analiziraju uticaj institucija tržišta rada na tokove na ovom tržištu, dok se jedan broj studija bazira na analizi uticaja institucija na relativne performanse određenih grupa na tržištu rada. Pored toga, postoje indicije da među pojedinim grupama zemalja postoje razlike u delovanju institucija tržišta rada na performanse ovog tržišta. Dok Cazes (2002) navodi da je reakcija tržišta rada u zemljama u tranziciji na promene institucionalnih varijabli slična kao u zemljama OECD-a⁶³, Fialova i Schneider (2008) nalaze razlike u reakciji tržišta rada na institucionalne varijable u novim u odnosu na stare članice EU.

Belot i Van Ours (2001), Coe i Snower (1997) i Bassanini i Duval (2009) naglašavaju postojanje sistematskog međuuticaja između pojedinih institucija. Iako je neophodna analiza svake varijable ponaosob, izuzetno je važna činjenica da je institucionalni okvir zapravo specifičan set raznih varijabli i da i između njih postoje međuuticaji. Na primer, visok nivo centralizacije i kooperacije sindikata može doprineti smanjenju pritiska na rast nadnica i tako neutralisati ili bar ublažiti uticaj visokih poreza. Baker et al. ističu (2004) da postoji širok spektar institucionalnih rešenja koja su kompatibilna sa niskim stopama nezaposlenosti – pored država sa niskim stopama nezaposlenosti i “labavim” institucionalnim okvirom kao što su SAD i Velika Britanija, postoje i države sa “čvršćim” institucijama i niskom stopama nezaposlenosti kao što su Austrija, Danska, Holandija, Norveška i Švedska⁶⁴. Flanagan (1999) takođe zaključuje da komplementarni efekti između ključnih institucija tržišta rada, kao i između institucija i privrednog okruženja mogu biti značajniji za makroekonomske performanse nego efekti pojedinačnih institucija. Prisustvo ovih komplementarnosti otežava određivanje uticaja pojedinačne institucionalne varijable na performanse tržišta rada jer krajnji efekat zavisi pre svega od zajedničkog uticaja institucija na ponašanje preduzeća i radnika u procesu kolektivnog pregovaranja, kao i od uticaja na odnos nadnica i zaposlenosti⁶⁵.

⁶³ Cazes, S. (2002), str. 22.

⁶⁴ *Isto*, str. iii.

⁶⁵ Arpaia (2009), str. 15.

Stockhammer (2008) ističe da postoje dva relativno odvojena toka u empirijskim istraživanjima uzroka nezaposlenosti:

1. tok fokusiran na institucijama tržišta rada i
2. tok fokusiran na akumulaciji kapitala i/ili visokim kamatnim stopama (Rowthorn, 1995, 1999; Alexiou i Pitelis, 2003; Stockhammer, 2004; Palacio Vera et al. 2006; Arestis et al. 2007.)⁶⁶.

Prema Rowthorn (1995), akumulacija kapitala utiče na tržište rada tako što kroz smanjenje inflatornih pritisaka omogućuje privredi da funkcioniše na nižim nivoima nezaposlenosti. Akumulacija kapitala deluje preko dva osnovna kanala koji smanjuju inflatorni pritisak:

- povećava proizvodne kapacitete → rast outputa,
- povećava produktivnost.

Rast stope nezaposlenosti posle 1970-ih u zemljama OECD-a bi se prema ovoj grupi teorija mogao objasniti na sledeći način: jača moć radnika tokom 1960-ih + naftni šokovi i pad produktivnosti → rast nadnica iznad rasta produktivnosti → pad profitne stope → pad očekivane profitne stope → smanjenje investicija → manja akumulacija kapitala. Rast inflacije i nezaposlenosti, restriktivna monetarna politika i smanjenje realnih nadnica su dodatno smanjili agregatnu tražnju, što je povećalo nezaposlenost.

U pokušaju da objedini ova dva toka i uključi oba seta varijabli u analizu dolazi do zaključka da je uticaj akumulacije kapitala i kamatne stope na nezaposlenost izuzetno jak. Vergeer (2006) takođe nalazi da je objašnjavajuća moć institucija tržišta rada u regresionoj jednačini stope nezaposlenosti u zemljama OECD-a izuzetno mala, dok je objašnjavajuća moć udela profita izuzetno visoka⁶⁷. Pored ostalih faktora, NAIRU zavisi i od udela profita u raspodeli, koji se u standardnoj NAIRU teoriji uzima kao konstantan.

U svom uticajnom delu Layard (1991) polazi od Kob Daglasove proizvodne funkcije sa kritičnom restrikcijom da je elastičnost supstitucije između zaposlenosti i stoka kapitala

⁶⁶ Stockhammer (2008), str. 6.

⁶⁷ Regresiona jednačina kao objašnjavajuće promenjive uzima institucije tržišta rada, udeo profita u raspodeli i ekonomske tokove.

jedinična. Pod ovim uslovima, nezaposlenost u dugom roku ne zavisi od akumulacije kapitala i tehnološkog progressa. To znači da su dobiti u produktivnosti koji su proistekli iz dodatnih investicija potpuno apsorbovani od strane povećanja realnih nadnica, i ne prelivaju se na povećanje zaposlenosti⁶⁸. Rowthorn (1995, 1999) zapaža da većina ekonometrijskih studija dovodi u pitanje pretpostavku o jediničnoj elastičnosti. Implikacija za ekonomsku politiku u ovom slučaju je činjenica da mere usmerene ka podsticanju investicija imaju značajnu ulogu u smanjenju nezaposlenosti.

3.2. Institucije tržišta rada i histerezis efekat na tržištu rada

Kejnzijanski argumenti protiv monetarističkog koncepta Filipsove krive i NRU se u velikoj meri zasnivaju na uticaju histerezis efekta. Za razliku od strukturalizma koji nezaposlenost objašnjava strukturnim faktorima kao što su: prepreke fleksibilnosti tržišta rada, institucionalne rigidnosti, delovanje sindikata, prekomerna regulacija i mešanje države i regionalne neravnoteže, histerezis podrazumeva zavisnost dugoročne ravnoteže privrede od putanje prilagođavanja na kratak rok⁶⁹. Agregatna tražnja utiče na ravnotežne veličine čime je praktično osporena stabilnost NRU, pa čak i njena egzistencija⁷⁰. Na ovaj način se revitalizuje kejnzijanski koncept Filipsove krive, jer se dovodi u pitanje prirodna stopa nezaposlenosti. Neki od uzroka postojanja histerezis efekta su pritisak insajdera u pravcu viših nadnica koji autsajdere odseca od tržišta rada i povećava nezaposlenost, kao i pojava dugoročne nezaposlenosti koja smanjuje mogućnost zapošljavanja zbog gubitka stručnosti čime smanjuje uticaj dugoročno nezaposlenih na tržištu rada. Ukoliko postoji histerezis efekat, dinamiziranje agregatne tražnje u cilju izlaženja iz recesije je mnogo veći problem nego u slučaju postojanja jedinstvene dugoročne stope nezaposlenosti. Jednostavno dinamiziranje tražnje u slučaju postojanja histerezisa automatski izaziva inflaciju. Neophodno je obnavljanje agregatne ponude, što zahteva vreme. Upravo zbog toga je

⁶⁸ Howell (2010), str.17.

⁶⁹ Jakšić (2005), str. 321.

⁷⁰ Jakšić et al. (2001), str. 117.

izuzetno važno pre svega ne dozvoliti da se tražnja smanji⁷¹. Pristalice postojanja histereziisa smatraju da prirodna stopa nezaposlenosti može da se smanji, da odnos inflacija-nezaposlenost može da se poboljša i da će se inflacija usporiti kada se privreda stabilizuje i nezaposlenost smanji. Nasuprot tome, strukturalisti smatraju da strukturne barijere onemogućavaju smanjenje prirodne stope nezaposlenosti i bitnu promenu odnosa inflacija-nezaposlenost i da će se inflacija beskonačno uvećavati ukoliko se nezaposlenost ne uveća ili se ne otklone strukturne barijere⁷².

U fizici pojam histereziis označava situaciju kada se vrednost varijable ne vraća na svoj originalni nivo ni kada prestane delovanje spoljašnje sile koja je prouzrokovala početnu promenu vrednosti varijable. Sličan efekat se može pojaviti i na tržištu rada ukoliko prirodna stopa nezaposlenosti u^* zavisi od stopa nezaposlenosti u prethodnim periodima. U tom slučaju, promena agregatne tražnje bi prvo uticala na nezaposlenost prouzrokujući odstupanje u od u^* , a potom bi izazvala i trajne posledice na nezaposlenost utičući na u^* . Layard et al. (1991) naglašavaju uticaj dugoročno nezaposlenih na pojavu histereziisa. Dugi periodi nezaposlenosti utiču na erodiranje ljudskog kapitala (smanjenje potrebnih znanja i veština). Usled toga, dugoročno nezaposleni su manje atraktivni za poslodavce, a pri tom se vremenom smanjuje i njihova motivacija i efikasnost u traženju posla. Krajnji efekat je smanjenje verovatnoće za zapošljavanje ove grupe nezaposlenih. Dakle, recesija koja izaziva nezaposlenost u slučaju postojanja histereziisa ostavlja dugoročne posledice – u^* je viša i nakon prestanka delovanja inicijalnog šoka koji je izazvao recesiju.

Moguće je postaviti dve alternativne hipoteze: (1) postojanje prirodne stope nezaposlenosti i stacionarne fluktuacije stope nezaposlenosti oko prirodne stope koja je određena fundamentalnim karakteristikama privrede i (2) postojanje histereziisa pri čemu šokovi koji utiču na stopu nezaposlenosti imaju trajan efekat na posmatranu varijablu tako da se ona ne vraća na ravnotežni nivo. U ovom ekstremnom slučaju, nezaposlenost nije vezana za

⁷¹ Jakšić (2005), str. 323.

⁷² Isto, str. 323.

strukturne karakteristike privrede, već odražava kumulativni efekat svih prošlih šokova u privredi.

Ukoliko pretpostavimo da se prirodna stopa vremenom menja i dopustimo postojanje parcijalnog histereza, moguće je objediniti ove hipoteze. Ball i Mankiw (2002) navode histerezis kao jedan od razloga zbog kojih se NAIRU menja tokom vremena⁷³.

Predstavimo kretanje stope nezaposlenosti kao AR(K) proces⁷⁴.

$$u_t = \alpha_0 + \sum_{k=1}^K \alpha_k u_{t-k} + \varepsilon_t$$

Ravnotežna stopa na koju se tokom vremena u_t vraća, pod pretpostavkom da je $\sum_k \alpha_k < 1$ i

$$\alpha_0 = \alpha_0 \quad \forall t$$

je: $u^* = \frac{\alpha_0}{1 - \sum_k \alpha_k}$. Međutim, ukoliko je $\sum_k \alpha_k = 1$, nezaposlenost ima karakteristike

slučajnog hoda – postoji prisustvo čistog histereza i uticaj šokova ε_t je trajan. Ukoliko je

$\sum_k \alpha_k \approx 1 \mid \sum_k \alpha_k < 1$, postoji delimični histerezis.

Koncept histereza se može predstaviti i preko jednačina koje opisuju konvencionalnu Filipsovu krivu:

$$\pi_t = b(L)\pi_t - a(u_t - u_t^*)$$

gde je $b(L)$ operator doznje.

Ukoliko pretpostavimo postojanje punog histereza (koji postoji ukoliko ne možemo da odbacimo nultu hipotezu o postojanju prvog korena u vremenskoj seriji stopa nezaposlenosti), jednačina se menja:

$$\pi_t = b(L)\pi_t - a[u_t - b(L)u_{t-1}]$$

⁷³ Ball, L., Mankiw, G. (2002), str. 10.

⁷⁴ autoregresioni proces K-tog reda

U ovom slučaju, u^* više nije jedinstveno određena i menja se usled delovanja kumulativnih prošlih šokova u privredi⁷⁵.

Ukoliko dozvolimo postojanje stabilne u^* i delimičnog histerezisa (eng. *persistence*), može se napisati:

$$\pi_t = b(L)\pi_t - a(u_t - u^*_t) - c[u_t - b(L)u_{t-1}]$$

Dakle, čak i ako je $u_t > u^*_t$, moguće je da inflacija raste, ukoliko stopa nezaposlenosti pada veoma brzo (izraz $[u_t - b(L)u_{t-1}]$ postaje u tom slučaju negativan i veliki u apsolutnoj vrednosti).

Delovanje punog i delimičnog histerezisa može se predstaviti i pomoću AS-AD modela, mada se kretanje nezaposlenosti u ovom modelu može samo implicitno posmatrati preko kretanja dohotka.

Efekti histerezisa se reflektuju kroz stranu ponude, dakle preko AS krive.

$$\text{SAS: } \pi = \pi^e + \lambda(Y - Y^*)$$

$$\text{Neočekivana inflacija vodi do povećanja outputa } Y = Y^* + \frac{1}{\lambda}(\pi - \pi^e)$$

Ukoliko postoji delimični histerezis, prethodna odstupanja outputa od potencijalnog nivoa nastavljaju da utiču i na sadašnji output.

$$Y = Y^{**} + \alpha(Y_{-1} - Y^{**}) + \frac{1}{\lambda}(\pi - \pi^e),$$

pri čemu je $0 \leq \alpha \leq 1$ parametar histerezisa. Rešavanjem jednačine po π dolazimo do:

⁷⁵ Camarero et al. (2005), str. 8.

$$\pi = \pi^e + \lambda[Y - (Y^{**} + \alpha(Y_{-1} - Y^{**}))]$$

Y^{**} predstavlja dugoročni potencijalni nivo outputa (dohotka) koji se dostiže kada efekti histerezisa iščeznu. Tekući potencijalni output Y^* je nivo outputa koji je konzistentan sa nepostojanjem neočekivane inflacije, i predstavljen je izrazom $[(Y^{**} + \alpha(Y_{-1} - Y^{**}))]$. Dakle, Y^* je određen nivoom Y^{**} i delom odstupanja outputa u prethodnom periodu od Y^{**} .

Ukoliko je $\alpha = 0$, ne postoji histerezis, a ukoliko je $\alpha=1$ postoji puni histerezis. Za $0<\alpha<1$, postoji delimični histerezis.

U slučaju $\alpha=1$, jednačina SAS krive je: $\pi = \pi^e + \lambda(Y - Y_{-1})$

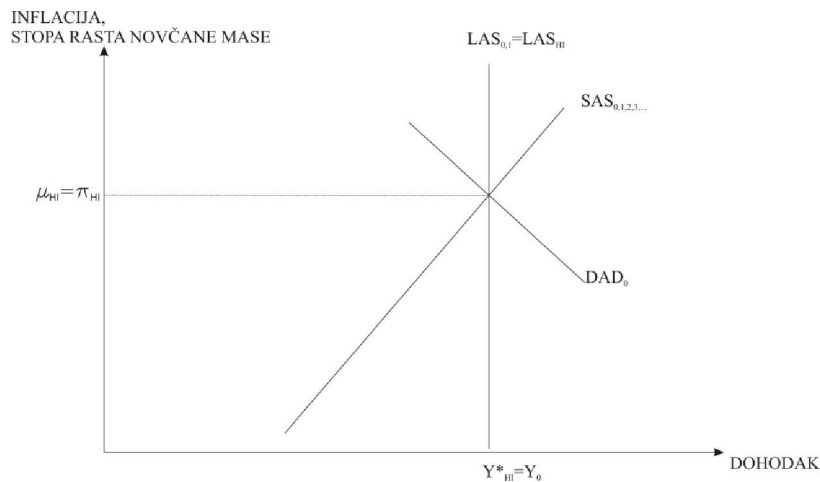
Ako ne postoji neočekivana inflacija, output ja na nivou iz prethodnog perioda. Ne postoji dugoročni nivo ka kome potencijalni output konvergira i njegov nivo se menja kako pod uticajem promena na strani agregatne tražnje preko neočekivane inflacije, tako i preko promena sa strane agregatne ponude (npr. porast cena sirovina).

Pretpostavimo da je došlo do smanjenja rasta novčane mase u režimu fleksibilnih deviznih kurseva. Slučaj punog histerezisa predstavljen je na slikama 30-32.

DAD: $\pi = \mu - b(Y - Y_{-1})$, gde je μ stopa rasta novčane mase.

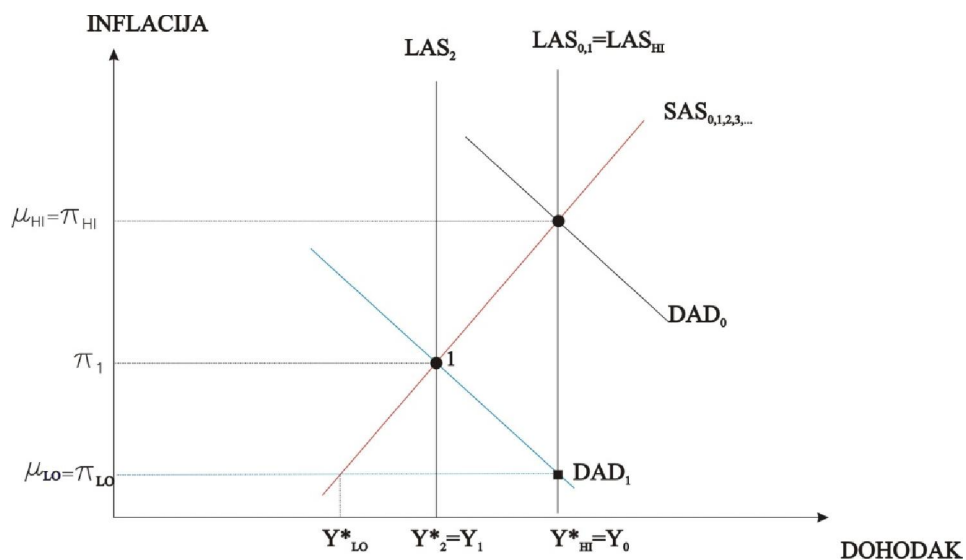
SAS sa punim histerezisom: $\pi = \pi^e + \lambda(Y - Y_{-1})$ ⁷⁶

⁷⁶ Gartner (2003), str. 422.



Slika 30. Efekat histerezisa (1)

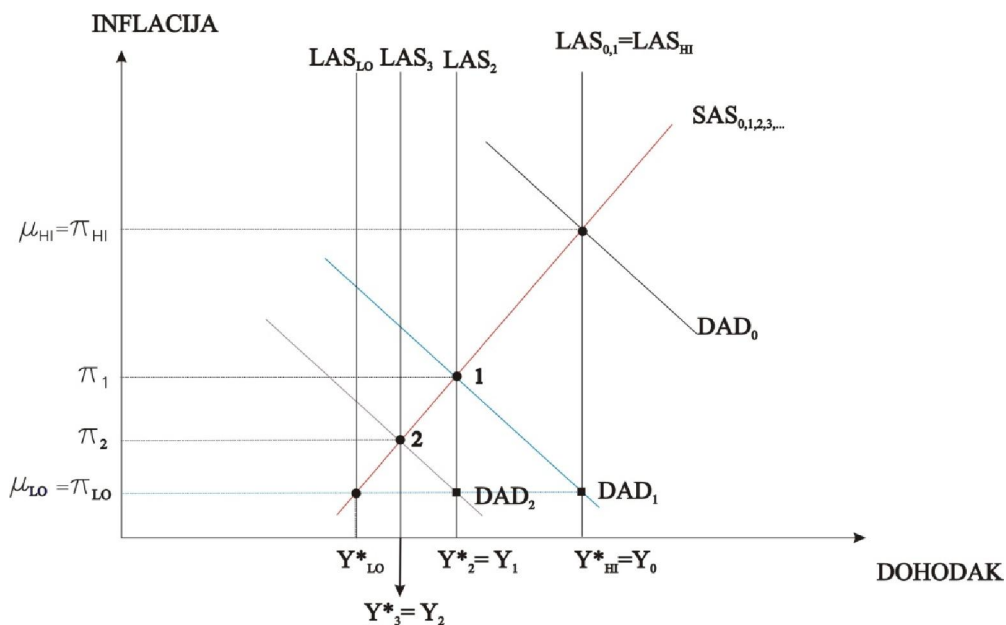
Početna ravnoteža odgovara nivou inflacije π_{HI} i nivou dohotka Y_{HI}^* (slika 30). Nakon sprovođenja mera restriktivne monetarne politike, DAD kriva se pomera ulevo na DAD_1 (slika 31), jer realna ponuda novca opada usled činjenice da je stopa inflacije (koja odgovara nivou π_{HI}) veća od nove stope rasta novčane mase (μ_{LO}).



Slika 31. Efekat histerezisa (2)

Ravnoteža u narednom periodu je određena tačkom 1 (slika 31). Kada je promena monetarne politike neočekivana, inflacija ne pada odmah na nivo μ_{LO} . Nominalne nadnice su utvrđene za ceo period t_1 još na kraju nultog perioda na osnovu inflacionih očekivanja

$\pi_1^e = \pi_0 = \mu_{HI}$. SAS kriva se ne pomera i krećemo se niz nju do tačke 1. Ukoliko su očekivanja adaptivna, na kraju perioda t_1 očekivana inflacija π_2^e biće jednaka π_1 . Pod uticajem histerezisa, $Y^*_2=Y_1$. Usled toga se LAS kriva pomera na Y_1 . Ukoliko postoji histerezis i ovakva adaptivna očekivanja, nova SAS se nalazi na istom mestu kao i stara (jer mora da prolazi kroz tačku koja povezuje očekivanu inflaciju koja je u ovom slučaju jednaka inflaciji u prethodnom periodu i potencijalni autput koji je zbog histerezisa na nivou Y_1). Međutim, dolazi do ponovnog pomeranja DAD krive ulevo. Nova ravnoteža određena je tačkom 2 (slika 32).



Slika 32. Efekat histerezisa (3)

Proces se dalje nastavlja, sve dok se ne dođe do nove ravnoteže: $\pi = \mu_{LO}$ i $Y=Y^*_{LO}$. Pod uticajem histerezisa, monetarna politika utiče trajno na dohodak, iako je na dugi rok stopa inflacije jednaka rastu novčane mase. Ukoliko bi postojala racionalna očekivanja, efekat na dohodak bi bio manji, i jedino bi izostao u slučaju savršene predvidljivosti ekonomske politike.⁷⁷

⁷⁷ Gartner (2003), str. 422.

U slučaju postojanja delimičnog histereziisa efekat zavisi od veličine parametra α iz jednačine $\pi = \pi^e + \lambda[Y - (Y^{**} + \alpha(Y_{-1} - Y^{**}))]$. Što je α bliže nuli, efekat je manji, a što je bliže jedinici, efekat je sve sličniji punom histereziisu. Naime, potencijalni dohodak ne prati u potpunosti pad stvarnog dohotka, već samo delimično (u zavisnosti od veličine α). Ipak, i delimični histereziis prouzrokuje znatno produženo delovanje recesije, odnosno, efekti restriktivne monetarne politike na dohodak traju znatno duže.

Postojanje punog histereziisa jedan broj autora osporava sa teorijskog aspekta ističući da bi u slučaju da je stopa nezaposlenosti slučajni hod, ona u konačnom vremenskom periodu dostizala vrednosti od 0 do 100%, što u praksi nije slučaj (Karnassou et al, 2007). Isti autori naglašavaju da bi u slučaju trajnih šokova stopa nezaposlenosti rasla ili padala bez ograničenja, jer bi se uticaj trajnog šoka manifestovao kao beskonačna suma privremenih šokova koji deluju u istom smeru.

Nejčešće pominjani uzroci pojave histereziisa u literaturi su:

- jaki sindikati,
- previsoke realne nadnice,
- društveno-ekonomska marginalizacija dugoročno nezaposlenih⁷⁸.

Testiranje postojanja histereziisa se u jednom broju radova vrši pomoću analize sume koeficijenata autoregresionog procesa kojim se može opisati kretanje stope nezaposlenosti⁷⁹. Puni histereziis postoji ako je ova suma jednaka jedinici, a jako prisustvo delimičnog histereziisa potvrđeno je ukoliko je ova suma neznatno manja od jedan.

Testovi jediničnog korena su često korišćeni u analizi stopa nezaposlenosti u cilju utvrđivanja prisustva histereziisa (Blanchard i Summers, 1987; Decressin i Fatás, 1995. i Bianchi i Zoega, 1998.) i ova istraživanja uglavnom pokazuju prisustvo histereziisa⁸⁰.

⁷⁸ Cuestas (2011).

⁷⁹ Camarero et al. (2005), str. 10.

⁸⁰ Ito, str. 10.

Prisustvo histereza testirano je u odnosu na alternativnu hipotezu da postoji nepromenljiva prirodna stopa nezaposlenosti i većina ovih testova nije «otporna» na strukturne lomove. Novije analize nastoje da prevaziđu ovaj problem (Arestis i Biefang-Frisancho Mariscal, 1999. i Camarero et al, 2005.) i za većinu zemalja je odbačena nulta hipoteza o prisustvu čistog histereza u korist alternativne hipoteze o stacionarnosti oko promenljive ravnotežne stope⁸¹. Uzimanje prisustva strukturnih lomova u obzir je od izuzetne važnosti u ekonometrijskoj analizi postojanja histereza u zemljama u tranziciji, s obzirom na promene fundamentalnih karakteristika privrede kojima su ove zemlje bile izložene. U cilju testiranja postojanja histereza novija istraživanja koriste i panel testove jediničnog korena. Prema Dreger (2009) prva generacija ovih testova se bazira na pretpostavci da su opservacije u okviru članova panela nezavisne, što je u analizi nezaposlenosti malo verovatno, s obzirom na činjenicu da različite zemlje mogu biti istovremeno izložene istim šokovima. Ovaj problem prevazilazi druga generacija panel testova jediničnog korena (Dreger, 2009).

Alternativno posmatranje histereza zasniva se na modelima sa više ravnoteža. Aghion i Blanchard (1994) su razvili model tržišta rada u zemljama u tranziciji u kome, u zavisnosti od očekivanja privrednih subjekata, privreda može da se nađe u stanju ravnoteže koje karakteriše visok nivo nezaposlenosti, što predstavlja suboptimalnu poziciju za celo društvo : resursi ostaju neiskorišćeni, država i poreski obveznici imaju dodatne troškove vezane za pomoć i aktivaciju nezaposlenih, a visoka stopa nezaposlenosti dovodi i do sveobuhvatnijih socijalnih problema. Boeri (2001) i Garibaldi i Brixiova (1998) su takođe razradili modele tržišta rada u zemljama u tranziciji koje karakteriše mogućnost ostvarivanja nekoliko različitih ravnotežnih stanja.⁸² U većini slučajeva, vremensko podešavanje reformi određuje karakteristike ravnotežnog stanja u pogledu nivoa nezaposlenosti kome privreda teži⁸³. U ovom svetlu, histerezis se može posmatrati kao proces u kome nezaposlenost menja ravnotežu pod uticajem dovoljno velikog šoka. Drugim

⁸¹ *Isto*, str. 11.

⁸² Leon-Ledesma, M., McAdam, P. (2003), str. 10.

⁸³ *Isto*, str. 10.

rečima, nakon što je stopa nezaposlenosti pretrpela nagli rast ili pad, ona teži da ostane u novom stanju.

Ball (2009) analizira postojanje histereziisa na osnovu uporednog pregleda kretanja NAIRU i inflacije/deflacije u 20 razvijenih zemalja u periodu 1980-2007.

Prema strukturalističkim teorijama, ukoliko se NAIRU menja pod uticajem realnih i strukturalnih faktora, stopa inflacije će se takođe menjati, i to u istom smeru :

$$\uparrow U^* \rightarrow U < U^*, \uparrow \pi.$$

Ukoliko postoji histereziis (puni ili delimični), tada:

$$AD \rightarrow U, U \rightarrow U^* \Rightarrow AD \rightarrow U^*.$$

U tom slučaju:

$$\uparrow AD \rightarrow \downarrow U \rightarrow \downarrow U^*, \text{ i } \uparrow AD \rightarrow \uparrow \pi.$$

Drugim rečima, inflacija i NAIRU se kreću u suprotnom smeru.

Empirijska analiza je pokazala da je kretanje NAIRU i stope inflacije u navedenom periodu bilo više u skladu sa teorijom koja predviđa postojanje histereziisa. Pri tome je jača dezinflacija potreban (ali ne i dovoljan) uslov za povećanje NAIRU, dok smanjenje NAIRU ne zahteva trajan porast inflacije. Ball (2009) naglašava da je, ukoliko postoji histereziis, targetiranje inflacije potencijalno opasno, jer je dati inflacioni target konzistentan sa više od jednim nivoom nezaposlenosti, čak i u dugom roku, tako da centralna banka može dostići inflacioni target sa bespotrebno visokom stopom nezaposlenosti. Neadekvatna reakcija centralnih banaka je u toku recesije u određenom broju zemalja doprinela pojavi histereziisa⁸⁴.

Kada je u pitanju analiza prisustva histereziisa testovima jediničnog korena u zemljama u tranziciji prisutna su dva problema: relativno kratak uzorak za vremensku seriju i pojava strukturalnih lomova. Leon-Ledesma i McAdam (2003) su testirali postojanje histereziisa u 12 zemalja u tranziciji (Poljska, Rumunija, Slovenija, Hrvatska, Mađarska, Bugarska, Češka,

⁸⁴ Ball (2009), str. 26.

Slovačka, Estonija, Letonija, Litvanija i Rusija). Testiranje jedničnog korena je uglavnom pokazalo da se ne može odbaciti hipoteza o njegovom postojanju. Međutim, uzimanjem u obzir strukturnih lomova i korišćenjem panel testova jediničnog korena dobijeni su drugačiji rezultati – odbačena je nulta hipoteza o nestacionarnosti, mada je u jednom broju zemalja ustanovljeno postojanje delimičnog histerezisa koji je u proseku ipak niži nego u zemljama EU⁸⁵. U Hrvatskoj je, međutim, ustanovljeno postojanje vrlo jakog delimičnog histerezisa (približno punom). Analiza mogućnosti postojanja više ravnoteža, s druge strane, pokazala je da u većini zemalja postoje dva moguća stanja. Razlike u stopama nezaposlenosti između dva stanja su znatne. Pored toga, kada se jednom promeni stanje, verovatnoća ostajanja u tom stanju je velika.

Zaključak je da su šokovi koji su uticali na nezaposlenost u zemljama u tranziciji verovatno pomerili privrede ka novoj ravnoteži koju karakteriše viša stopa nezaposlenosti, i da se histerezis pojavio u svetlu modela sa više ravnotežnih stanja, iako je odbačena hipoteza o postojanju jediničnog korena kada su se uzeli u obzir strukturni šokovi. Leon-Ledesma i McAdam zaključuju da bi dublje reforme tržišta rada i dobara mogle imati dugoročni uticaj na ravnotežnu stopu nezaposlenosti u zemljama u tranziciji. S druge strane, standardne mere ekonomske politike usmerene ka makroekonomskoj stabilizaciji ne bi trebalo da imaju dugoročni uticaj na nezaposlenost – bar ne duži nego što je pokazalo iskustvo EU⁸⁶.

Camarero et. al (2005) su u sklopu analize NAIRU testirali i postojanje histerezisa u 8 zemalja u tranziciji (Češka, Estonija, Mađarska, Letonija, Litvanija, Poljska, Slovačka i Slovenija). Pokazalo se da baltičke države (Estonija, Letonija i Litvanija) imaju niske autoregresivne koeficijente, dakle, niži nivo delimičnog histerezisa, dok druga, manje homogena grupa zemalja (Češka, Poljska, Slovačka i Slovenija), ima veće nivoe delimičnog histerezisa. Autori ove razlike objašnjavaju institucionalnim karakteristikama tržišta rada. Berger i Everaert (2008) ističu da je u Evropi nivo perzistentnosti značajan u

⁸⁵ Leon-Ledesma, M., McAdam, P. (2003), str. 19.

⁸⁶ *Isto*, str. 25.

odnosu na SAD, i da bi zanemarivanje ove činjenice moglo dovesti do značajnih odstupanja procena NAIRU od njihovih realnih dugoročnih vrednosti.

Jedan broj autora smatra da je pri testiranju histerezisa potrebno, osim kretanja stope nezaposlenosti, pratiti i druge pokazatelje performansi tržišta rada. Gustavsson (2007) testira postojanje histerezisa u kretanju zaposlenosti, čime eliminiše uticaj prelaska nezaposlenih u neaktivni kontingent stanovništva, i nalazi dokaze postojanja histerezisa u SAD, Australiji i Kanadi. Duval et al. (2010) preko funkcije impulsnog odziva mere uticaj dubokih recesija na stopu participacije i nalaze da dublje recesije imaju dugotrajan (ali ne i beskonačno trajan) efekat na ovu stopu, koji je značajan i deset godina posle početka delovanja šoka. Smanjenje participacije se uglavnom odvija preko uticaja na mlade i starije radnike.

Tabela 4. Pregled rezultata testiranja postojanja histerezisa na tržištu rada

Autori	Godina	Metod	Rezultat
Blanchard i Summers	1986.	Testovi jediničnog korena (ADF, PP)	Postojanje jediničnog korena u evropskim zemljama. Rezultati za SAD nisu jednoznačni.
Mitchell	1993.		
Brunello	1990.		
Nelson i Plosser	1982.		
Roed	1996, 2002.		
Mitchell	1993.	Testovi jediničnog korena sa strukturnim lomovima	Rezultati većinom potvrđuju strukturalističku tezu.
Bianchi i Zoega	1998.		
Arestis i Mariscal	1999.		
Papell et al.	2000.		
Ewing i Wunnava	2001.		
Chieng Chiang i Chun Ping	2008.		
Song Wu	1997-98.	Panel testovi jediničnog	Histerezis ili jača perzistentnost u

Autori	Godina	Metod	Rezultat
Leon-Ledesma	2002.	korena	zemljama EU, dok za tržište rada u SAD više odgovara NAIRU teorija.
Murray i Papell	2000.	Panel testovi jediničnog korena sa strukturnim lomovima ili panel testovi jediničnog korena druge generacije	Rezultati više podržavaju strukturalističke teorije.
Strazicich et al.	2001.		
Camarero et al.	2005, 2008.		Rezultati više podržavaju strukturalističke teorije (zemlje CEE). Često ustanovljeno prisustvo delimičnog histereza.
Leon-Ledesma i McAdam	2004.		
Cuestas i Ordonez	2009.		
Romero-Avila i Usabiaga	2009.	Histereza prisutan u evropskim zemljama, u SAD ne.	
Cuestas i Gil-Alana	2009.	Testovi jediničnog korena sa strukturnim lomovima i nelinearnostima, uz frakcionalnu integraciju	Visoka perzistentnost u zemljama CEE.

Prema: Cuestas et al. (2011), Romero et al. (2009), Cuestas et al. (2009)

Značaj histereza i usporenog prilagođavanja u zemljama u tranziciji je posebno izražen u svetlu analize uticaja stabilizacionih programa na stopu nezaposlenosti. Naime, neophodne mere na početku procesa tranzicije kao što su budžetska konsolidacija i stabilizacija inflacije i deviznog kursa predstavljaju šokove koji utiču na proizvodnju, cene i zaposlenost. Otvaranje privrede, liberalizacija cena, privatizacija i ukidanje subvencija preduzećima takođe predstavljaju šokove kojima su ove privrede bile izložene. Politike dinamiziranja agregatne tražnje su, bar u početnim stadijumima tranzicije, bile ograničene, tako da je prioritet analiza efekata restriktivnih politika na nezaposlenost. Prisustvo punog

ili delimičnog histerezisa u nezaposlenosti može imati za posledicu stvaranje trajnog problema nezaposlenosti nakon sprovođenja radikalnih makroekonomskih reformi i reformi tržišta rada. Pored toga, moguće je da pozitivan uticaj reformi tržišta rada usmerenih ka promeni ravnotežnog stanja u smeru ka stanju kojem odgovara niži nivo nezaposlenosti bude prigušen i nadjačan negativnim šokovima kojima je izložena privreda ukoliko su te reforme sprovedene u momentu povećanja nezaposlenosti⁸⁷. Slični zaključci primenjivi su i na uticaj deflacionih mera na proizvodnju i zaposlenost – kontrakciono delovanje ovih mera može imati produžene negativne efekte na tržištu rada.

3.3. Interakcije institucija sa makroekonomskim šokovima

Razvoj teorijskih objašnjenja osnovnih determinanti nezaposlenosti od početka 1970-ih do danas, prema Blanchardu (2006) možemo podeliti u tri potperioda:

- 1970-te: inicijalni fokus nakon početnog rasta nezaposlenosti bio je usmeren na ulogu makroekonomskih šokova;
- 1980-te: fokus se pomera na pitanja mehanizama perzistentnosti na tržištu rada, s obzirom na činjenicu da je uticaj šokova posle 1970-ih jenjavao, a stope nezaposlenosti ostale relativno visoke;
- 1990-te: fokus postepeno prelazi na uticaj institucija tržišta rada na nezaposlenost;
- 2000-te: uvode se nove varijable u analizu, a naglasak je sve više kako na interakciji institucija međusobno, tako i na interakciji institucija i makroekonomskih šokova.

Posebnu ulogu u određivanju uticaja makroekonomskih šokova na nezaposlenost imaju: 1) rigidnost nadnica i 2) prisustvo punog ili delimičnog histerezisa. Ukoliko je razvoj privrede izbalansiran, nadnica koja odgovara stabilnoj zaposlenosti mora rasti po stopi koja

⁸⁷ Leon-Ledesma, M., McAdam, P. (2003), str. 5.

odgovara Harod-neutralnom tehnološkom progresu⁸⁸. Definišimo ovu nadnicu kao w_w - garantovana nadnica. Neka je w_B ugovorena nadnica (nadcica koja je rezultat kolektivnog pregovaranja). U slučaju da je $w_B > w_w$, zaposlenost će padati, a prirodna stopa nezaposlenosti rasti⁸⁹.

Prema Blanchardu (2006), rast nezaposlenosti tokom 1970-ih je bio posledica dva zajednička faktora:

- skok cena nafte i pad ukupne produktivnosti faktora (*TFP-total factor productivity*) je doveo do dramatičnog usporavanja rasta w_w i
- smanjenje stvarnih zarada u godinama posle velikih radničkih nemira krajem 1960-ih i pada diktature u Španiji i Portugalu sredinom 1970-ih nije bilo izvodljivo – naprotiv, došlo je do povećanja pritiska na rast zarada.

Zajednički efekat smanjenja rasta w_w i pritiska na rast w_B , doveo je do rasta nezaposlenosti. Bruno i Sachs (1985) argumentuju da rast stope nezaposlenosti može da se objasni kroz zajedničko delovanje makroekonomskih šokova i realnih i nominalnih rigidnosti. Razlike u performansama tržišta rada, kao i u ostalim makroekonomskim pokazateljima, autori vezuju za interakciju strukture kolektivnog pregovaranja koja je karakteristična za svaku zemlju ponaosob i šokova sa strane ponude koji su uticali na sve zemlje. Realne rigidnosti nadnica u ovom kontekstu oslikavaju brzinu kojom bi, uz datu stopu nezaposlenosti, radnici prihvatili usporavanje rasta stvarnih zarada usled usporavanja produktivnosti. Što je sporije ovo prilagođavanje, posledice delovanja negativnog makroekonomskog šoka na nezaposlenost biće jače i dugotrajnije. Nominalne rigidnosti nadnica pokazuju brzinu kojom se nominalne nadnice prilagođavaju promenama u opštem nivou cena. Što je sporije ovo prilagođavanje, neanticipirano povećanje opšteg nivoa cena izaziva veći pad realnih nadnica. Drugim rečima, što je prilagođavanje sporije, monetarne vlasti više mogu da koriste inflaciju za smanjenje realnih nadnica i da na taj način ublaže negativan uticaj makroekonomskog šoka na nezaposlenost.

⁸⁸ Blanchard (2005) napominje da bi napuštanje uobičajene pretpostavke o Harod-neutralnom tehnološkom progresu moglo biti relevantno, mada posledice napuštanja ove pretpostavke još uvek nisu dovoljno istražene u literaturi.

⁸⁹ Blanchard (2005).

Pad nezaposlenosti kao posledica delovanja šoka će biti manji ukoliko je:

- a) nominalna rigidnost nadnica veća,
- b) realna rigidnost nadnica manja,
- c) monetarna politika agresivnije delovala i, po cenu visoke inflacije, stopu nezaposlenosti održala ispod prirodne.

Fleksibilnost realnih nadnica se može posmatrati sa aspekta njihove reakcije u odnosu na stopu nezaposlenosti ili u odnosu na promenu produktivnosti. U savremenoj literaturi uzroci rigidnosti realnih nadnica se najčešće traže u:

- institucijama tržišta rada (sistem kolektivnog pregovaranja, sistem naknade za nezaposlene) – Calmfors (1988), Heinz (2011), Messina (2009), Kittel (2001), Nunziata, (2005), Alesina (1997)
- fazi privrednog ciklusa, uz stavljanje naglaska na asimetričnu reakciju nadnica u ekspanziji i recesiji - Woitek (2004), Messina (2009), Arpaia i Pichelmann (2007), Heinz (2011);
- stopi inflacije (dejstvo stope inflacije na rigidnost realnih nadnica je uslovljeno nominalnom rigidnošću nadnica na dole) – Akerlof (1996), Card i Hyslop (1997), Gorshen (1999), Babetskii (2006).

Efekti delovanja makroekonomskih šokova u velikoj meri zavise od postojanja punog ili delimičnog histerezisa u nezaposlenosti. Sa stanovišta ekonomske politike, prisustvo histerezisa ili uopšte postojanje produženog prilagođavanja tržišta rada na eksterne šokove, otežava smanjenje stope nezaposlenosti sa nivoa koji su relativno visoko u odnosu na ravnotežni. Pored toga, uz prisustvo (delimičnog) histerezisa koristi od dinamiziranja agregatne tražnje mogu biti znatne⁹⁰. Uzroci pojave histerezisa u literaturi još uvek nisu potpuno ispitani, ali je nepobitno da institucije tržišta rada imaju značajnu ulogu.

⁹⁰ Gartner (2003), str. 424.

Prema Roed (1997), sami šokovi sa strane ponude i tražnje tokom 1970-ih i 1980-ih su mogli doprineti stvaranju histerezisa kroz delovanje na:

- promenu ponašanja radnika kroz periode produžene nezaposlenosti,
- promenu ponašanja preduzeća kroz usvajanje manje radno intenzivnih tehnologija ili kroz smanjenje očekivane profitabilnosti novog zapošljavanja usled narušavanja ljudskog kapitala,
- promenu determinacije nadnica, jer su se radnici koji su uspeli da zadrže posao posle krize suočili sa poboljšanim trade-offom između visine nadnica i mogućnosti zaposlenja na drugom mestu i
- promene institucionalne strukture tržišta rada.

Blanchard i Summers (1986) daju objašnjenje tri osnovna mehanizma nastanka histerezisa: teorija „ljudskog kapitala“, insajder-outsajder teorija i teorija „fizičkog kapitala“.

1. Po teoriji „ljudskog kapitala“ nezaposleni radnici gube mogućnosti da održavaju i unapređuju svoje veštine i znanja. Ova pojava može dovesti do udaljavanja dugoročno nezaposlenih sa tržišta rada i smanjenja efektivne ponude rada. U privredama sa veoma visokim stopama nezaposlenosti, čak i radnici sa visokim sposobnostima teško mogu da signaliziraju poslodavcima svoje pozitivne karakteristike kroz unapređenja ili zadržavanje radnog mesta, što negativno utiče i na efikasnu alokaciju radnika. Layard i Nickel (1987) su istakli da je u evropskim zemljama visoka nezaposlenost uglavnom podrazumevala i veoma dugo trajanje nezaposlenosti, što je prouzrokovalo gubljenje motivacije, znanja i veština dugoročno nezaposlenih radnika. Ljungqvist i Sargent (1998) takođe naglašavaju da bi veklikodušan sistem naknade za nezaposlene mogao da podstakne dugoročnu nezaposlenost i umanjiti postojeća znanja i veštine radnika, kao i da ih demotiviše da usvajaju nove veštine neophodne za zadovoljavanje novonastale tražnje za radom usled strukturnih promena u privredi.

Razdvajanjem stope nezaposlenosti za kratkoročno i dugoročno nezaposlene, Layard i Nickell pokazuju da je u relaciji Filipsove krive značajna kratkoročna, a ne dugoročna

nezaposlenost. Llaudes (2007) dokazuje takođe da u procesu određivanja nadnica i cena dugoročno nezaposleni imaju manji uticaj od kratkoročno nezaposlenih. Pored toga, uticaj dugoročno nezaposlenih na inflaciju (u smislu Filipsove krive) nije isti u svim posmatranim zemljama, a razlike se pripisuju institucijama tržišta rada.

Llaudes razdvaja:

- (a) direktan efekat institucija tržišta rada na ponder uticaja dugoročno nezaposlenih na nivo cena i nadnica, i
- (b) indirektan uticaj ovih institucija u smislu: institucije \rightarrow dugoročna nezaposlenost \rightarrow ponder uticaja dugoročno nezaposlenih na nivo cena i nadnica.

Zaključak je da u nekim zemljama institucije tržišta rada, a naročito EPL i nivo obuhvata sindikata direktno utiču na smanjenje pondera uticaja dugoročno nezaposlenih na cene i nadnice.

Blanchard (2000) takođe naglašava da postoje jake indicije da struktura nezaposlenosti ima uticaj na proces određivanja nadnica i da će sklerotičnija tržišta rada imati veće učešće dugoročno nezaposlenih, kao i da će u takvim uslovima određeni makroekonomski šokovi uticati na povećanje učešća dugoročno nezaposlenih. Uticaj smanjenja intenziteta traženja posla koji je karakterističan za dugoročno nezaposlene možemo sumirati kroz sledeći sistem jednačina:

Neka je kriva utvrđivanja cena definisana kao:

$$p - w = \beta_0$$

Realna nadnica biće viša ako nezaposleni pri datoj efektivnosti (c) lakše nalaze posao, tj.

zavisi od odnosa: $\frac{H}{cU}$, gde je H broj nezaposlenih koji u određenom vremenskom periodu nalaze posao, U broj nezaposlenih, a cU efektivni broj nezaposlenih. Neka je s deo zaposlenih (N) koji postaju nezaposleni.

Pošto je u ravnoteži: $sN = H$ (broj radnika koji su našli posao je jednak broju radnika koji su ostali bez posla), možemo napisati:

$$\frac{H}{cU} = \frac{s}{cU/N} = \frac{s}{cu}$$

Pretpostavimo da realna nadnica zavisi od logaritma varijable $\frac{H}{cU}$. Možemo napisati:

$$w - p = \gamma_0 + \gamma_1(\log s - \log c - \log u)$$

U ravnoteži je:

$$-\beta_0 = \gamma_0 + \gamma_1(\log s - \log c - \log u)$$

$$\log u = \frac{\beta_0 + \gamma_0}{\gamma_1} + \log s - \log c$$

Koeficijenti γ_0 i γ_1 se odnose na veliki broj faktora, uključujući i strukturu kolektivnog pregovaranja. Ključni nalaz prethodne jednačine je da stok nezaposlenosti zavisi od odnosa efektivnosti traženja posla (c) i stope ulaska u kontingent nezaposlenih (s). Dva široka skupa mera za povećanje efektivnosti traženja posla su: (1) smanjenje visine naknade za nezaposlene ili smanjenje njenog trajanja i (2) aktivne politike na tržištu rada.

Blanchard (2000) takođe objašnjava mehanizam delovanja dugoročno nezaposlenih na tržište rada na sledeći način:

a) ukoliko nema uticaja trajanja nezaposlenosti:

↓ nadnica → povratak nezaposlenosti na prethodni nivo;

negativan

šok → porast nezaposlenosti →

b) ukoliko postoji uticaj trajanja nezaposlenosti:

↑ učešća dugoročno nezaposlenih → smanjenje intenziteta traženja posla → smanjenje uticaja nezaposlenosti na pad nadnica → produženo delovanje šoka.

2. Insajder-outsajder model koji su razradili Lindbeck i Snower (1989) pokazuje kako proces pregovaranja može da dovede do delovanja punog ili delimičnog histereza. Pretpostavimo da se proces pregovaranja vodi između insajdera (zaposlenih) i preduzeća, a da outsajderi (nezaposleni) nemaju uticaja na ishod pregovora, kao i da insajderi uzimaju u obzir samo svoje interese, ne obraćajući pažnju na položaj outsajdera. Osnovni ciljevi insajdera su visina njihove nadnice i zadržavanje radnog mesta. U odustvu makroekonomskih šokova, insajderi obezbeđuju nivo nadnica koji će im omogućiti isti nivo zaposlenosti. U slučaju delovanja negativnog šoka, jedan deo insajdera prelazi u nezaposlene, tako da sada manja grupa insajdera učestvuje u pregovorima i određuje nivo nadnica koji će omogućiti održavanje postojećeg (nižeg) nivoa zaposlenosti. Zaposlenost i nezaposlenost nemaju tendenciju da se vraćaju na prethodni nivo (puni histerezis), ili je taj proces vraćanja znatno produžen (delimični histerezis-postojanost ili perzistentnost nezaposlenosti). Što je manji uticaj nezaposlenih na pregovore o visini nadnica, to je perzistentnost nezaposlenosti veća. Ukoliko je uticaj nezaposlenih jednak nuli, stopa nezaposlenosti ima jedinični koren i deluje puni histerezis. Prema Blanchardu (2006), pretpostavka da je ovaj uticaj jednak nuli nije realna, jer insajderi bar razmatraju mogućnost da postanu nezaposleni usled delovanja nepovoljnog makroekonomskog šoka. Što je viša stopa nezaposlenosti, to će insajderi biti obazriviji u postavljanju zahteva o visini nadnice. Pored toga, sa rastom stope nezaposlenosti raste i pregovaračka moć preduzeća u smislu da pretnje otpuštanjima postaju jače i realnije. Iz ovog proizilazi da je delovanje perzistentnosti (delimičnog histereza) realnija pretpostavka nego delovanje punog histereza. Krajnji ishod pregovora zavisi od odnosa snaga između insajdera i preduzeća, od stanja na tržištu rada (prvenstveno u pogledu stope nezaposlenosti i rezervacione nadnice) i stepena u kojem insajderi uzimaju u obzir nezaposlene u pregovorima. Na svaki od ovih elemenata institucije tržišta rada imaju značajan uticaj. Prema Dregeru (2009), striktniji EPL jača moć insajdera, dok viši izdaci za APTR mogu poboljšati položaj nezaposlenih i time i njihov uticaj na insajdere i proces kolektivnog pregovaranja.

3. Prema teoriji „fizičkog kapitala“, negativan šok koji utiče na privredu zajedno sa padom zaposlenosti utiče i na pad stoka kapitala, što dalje smanjuje tražnju za radnom snagom i

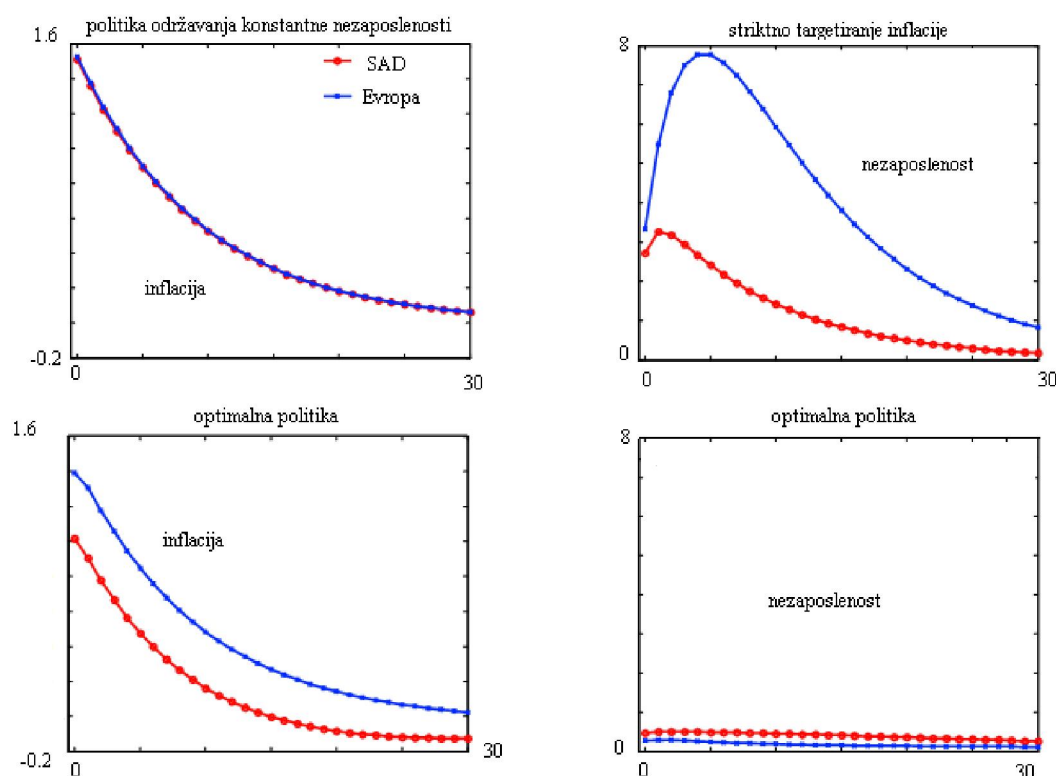
izaziva produženu nezaposlenost⁹¹. Blanchard (2006) naglašava ulogu monetarne politike koja bi snižavanjem realne kamatne stope u periodima povećane nezaposlenosti ublažila smanjenje akumulacije kapitala. Pored toga, ekspanzivna monetarna politika bi uticala i na smanjenje realnih nadnica, čime bi se ograničio pad zaposlenosti za dati stok kapitala i stopa nezaposlenosti održala ispod prirodne. Ukoliko pretpostavimo delovanje punog ili delimičnog histerezisa i mogućnost privremenog ili trajnog uticaja AD i ekonomske politike (kao i egzogenih makroekonomskih šokova) na u^* , delovanje monetarne politike mogli bismo sumirati na sledeći način:

Ekspanzivna monetarna politika: $\downarrow w_{realna} \Rightarrow u < u^* + \downarrow i_{realna} \Rightarrow$ ublaženo smanjenje akumulacije kapitala i ublažen rast u^* .

Restriktivna monetarna politika: $u > u^* + \uparrow i_{realna} \Rightarrow$ smanjenje akumulacije kapitala + $\uparrow u^*$.
Značaj monetarne politike i uopšte politike upravljanja agregatnom tražnjom i njen potencijalni uticaj na NRU pored Blancharda, ističu i drugi autori: Stokhammer et al. (2008), Fitoussi et al. (2000), Vergeer (2006).

Abbriti i Weber (2010) dele institucije tržišta rada u dve grupe: institucije koje utiču na tokove na tržištu rada i institucije koje utiču na rezponzivnost nadnica na šokove i nalaze da ove dve grupe imaju suprotan uticaj na inflaciju i nezaposlenost u slučaju makroekonomskog šoka: dok veći nivo rigidnosti u tokovima na tržištu rada povećava volatilnost inflacije i smanjuje volatilnost nezaposlenosti, institucije koje su formirane tako da sputavaju fleksibilnost nadnica povećavaju volatilnost realnih, a smanjuju volatilnost nominalnih varijabli.

⁹¹ Hellwig i Neumann (1987) pokazuju šta bi se desilo kada bi se nadnice u procesu kolektivnog pregovaranja određivale prema produktivnosti rada umesto prema tehnološkom progresu: radnici zahtevaju više nadnice \rightarrow smanjenje zaposlenosti \rightarrow povećanje racia K/L \rightarrow povećanje produktivnosti rada u odnosu na stopu tehnološkog progressa \rightarrow dalji zahtevi za povećanjem nadnica....što bi na kraju dovelo do izuzetno velikog povećanja nezaposlenosti.



Slika 33. Dinamička reakcija inflacije i nezaposlenosti na šok sa strane produktivnosti
 Izvor: Blanchard, O., Gali, J. (2010), str. 22.

Slika 33. prikazuje modeliranje efekata šoka koji se manifestuje u trajnijem padu produktivnosti na inflaciju i nezaposlenost u različitim režimima ekonomske politike⁹². Posmatra se reakcija inflacije i nezaposlenosti na pad produktivnosti od 1% u različitim režimima monetarne politike (striktno targetiranje inflacije; politika održanja konstantne nezaposlenosti i optimalna politika) i u različitim institucionalnim karakteristikama tržišta rada. SAD je primer fleksibilnijeg tržišta rada za koje su karakteristični viši tokovi na tržištu rada i kraće trajanje nezaposlenosti, za razliku od evropskog tržišta rada gde su tokovi manji, a trajanje nezaposlenosti duže. Reakcije nezaposlenosti i inflacije su izražene u procentnim poenima, a promene inflacije se prate na godišnjem nivou. Na gornjem levom panelu prikazana je reakcija inflacije na smanjenje produktivnosti u uslovima politike

⁹² Blanchard, O., Gali, J. (2010).

održanja konstantne nezaposlenosti. Rast inflacije u početnom periodu je visok i vremenom se usporava, a reakcija je identična u oba režima tržišta rada. Reakcija nezaposlenosti na šok u uslovima striktnog targetiranja inflacije je znatno intenzivnija i dugotrajnija na evropskim tržištima rada (slika 33, gornji desni panel). Blanchard (2010) naglašava da je reakcija nezaposlenosti na šok u slučaju striktnog targetiranja inflacije prenaplašena čak i u SAD, i u skladu s tim preporučuje primenu optimalne monetarne politike koja eliminiše drastične fluktuacije nezaposlenosti uz određeno prilagođavanje inflacije (donji paneli na slici 33) umesto striktnog targetiranja inflacije.

II DEO

II “FLEXICURITY” MODEL I ISHODI NA TRŽIŠTU RADA – ZAKONSKA ZAŠTITA ZAPOSLENJA I SISTEM NAKNADA ZA NEZAPOSLENE

1. “Flexicurity” vs. ortodokсни model - komparativna analiza

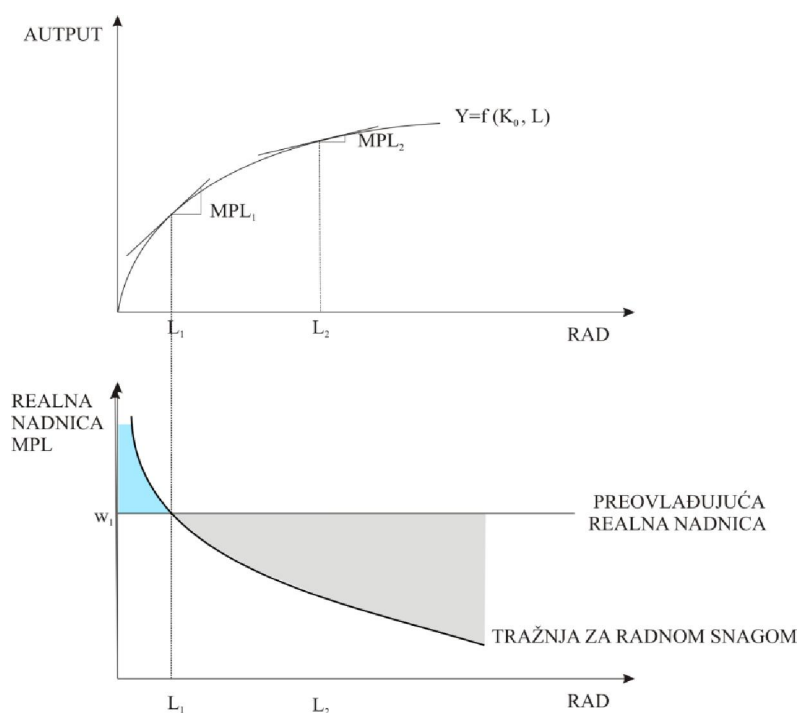
1.1. Osnovne pretpostavke i preporuke ortodoksnog modela

Ekonomska teorija, kao ni empirijska istraživanja, ne daju jasan odgovor na pitanje kako institucije tržišta rada utiču na ekonomske performanse. Freeman (2008) sumira tri osnovna teorijska pravca:

1. Na osnovu rezultata komparativne analize zasnovane na optimizirajućem ponašanju svih subjekata u uslovima savršene konkurencije, institucije utiču na ishode, najčešće tako što *smanjuju ekonomsku efikasnost* u odnosu na čisto tržišne ishode (ovaj pravac odgovara ortodoksnim modelima tržišta rada i ekonometrijskim modelima koji potvrđuju ovu teoriju: Horst, Siebert, Nickel, Jackman,...);
2. Prema modelima baziranim na efikasnom pregovaranju, institucije *utiču više na raspodelu nego na efikasnost* (Squire; Suthiwart-Narueput)
3. Modeli koji naglašavaju značaj informacija, komunikacija i poverenja i smatraju da je rešavanje problema zasnovanih na zatvorenikovoj dilemi ključno za uspešno funkcionisanje privrede, dolaze do zaključka da institucije *mogu da poboljšaju efikasnost* (Freeman i Lazear, Standing i Tokman, Manning, Olson).

Po klasičnom shvatanju, tržište rada funkcioniše kao i svako drugo tržište koje karakteriše savršena konkurencija. Ponudu rada predstavljaju potencijalni radnici, a tražnju poslodavci. Nagib (parcijalne) proizvodne funkcije (slika 34) pokazuje koliko će autputa proizvesti

dodatna jedinica rada – marginalni proizvod rada. Kako se na datu količina kapitala dodaju dodatne jedinice rada, prirast outputa će biti sve manji. Ukoliko na donji panel na slici 34. na vertikalnoj osi umesto outputa stavimo MPL (marginalni proizvod rada), prenošenjem nagiba parcijalne proizvodne funkcije sa gornjeg panela za svaku tačku dobijamo opadajuću krivu marginalnog proizvoda rada, koja predstavlja krivu tražnje za radnom snagom.



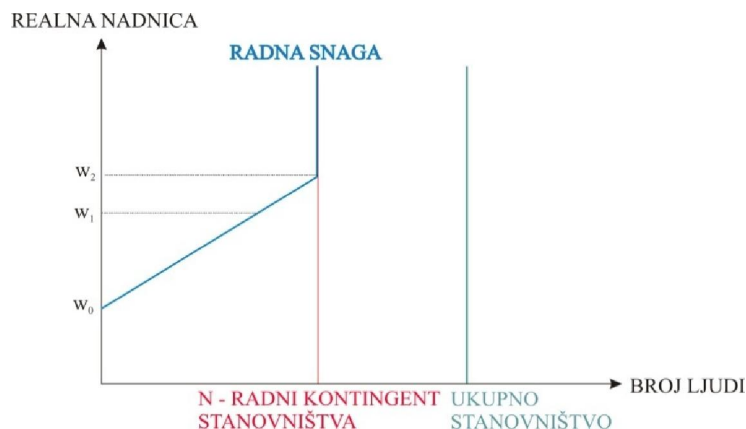
Slika 34. Tražnja za radnom snagom

Izvor: Gartner (2003), str. 141.

U plavo osenčenom delu na slici MPL je veći od realne nadnice i zaposlenost je na nivou L_1 . Posle tačke preseka preovlađujuće realne nadnice i krive tražnje za radnom snagom (u sivo osenčenom delu) realna nadnica je veća od MPL i nakon tačke L_1 preduzeća ne zapošljavaju radnike. Drugim rečima, preduzeća zapošljavaju radnike sve do tačke u kojoj se realna nadnica izjednačava sa MPL.

Ponuda radne snage predstavljena je na slici 35. Prema definiciji OECD-a radno sposobno stanovništvo obuhvata sve osobe između 15 i 64 godine. Međutim, svaki član kontingenta

radno sposobnog stanovništva ne mora nužno biti spreman da radi – jedan deo pripadnika radnog kontingenta stanovništva dobrovoljno odustaje od zapošljavanja. Tako dolazimo do definicije radne snage – to je onaj deo radno sposobnog stanovništva koji je ili zaposlen ili aktivno traži posao⁹³. Grafički, ponudu radne snage možemo prikazati na slici 35.



Slika 35. Radna snaga

Radnici su zainteresovaniji da ponude svoju radnu snagu ukoliko je viša realna nadnica. U savršenim uslovima, na tržištu rada bi se, kroz interakciju ponude i tražnje uspostavila ravnotežna zaposlenost i ravnotežna realna nadnica. Takođe, ukoliko bi postojala savršena fleksibilnost nominalnih nadnica, nivo cena ne bi uticao na ravnotežni nivo zaposlenosti i realne nadnice, što povlači postojanje vertikalne AS krive. Dakle, klasični model tržišta rada implicira postojanje vertikalne AS krive. Pored toga, model sugerše da ne postoji nevoljna nezaposlenost. Naime, prema ovom modelu realne nadnice se prilagođavaju, tako da je obezbeđeno čišćenje tržišta, a svi koji žele da rade za nadnicu koja preovlađuje na tržištu, pronalaze posao.

Međutim, očigledno je da ovakav model ne opisuje realnost. Mnoge institucionalne karakteristike tržišta rada onemogućavaju brzo prilagođavanje realnih nadnica (propisana minimalna nadnica, uticaj sindikata, postojanje nominalnih i realnih rigidnosti nadnica,

⁹³ Prema definiciji Republičkog zavoda za statistiku Republike Srbije radnu snagu (aktivno stanovništvo) čine sva zaposlena i nezaposlena lica stara 15 i više godina.

utvrđivanje nadnica na nivou višem od ravnotežnog u cilju podsticanja efikasnosti i lojalnosti zaposlenih itd.). S druge strane, tržište rada možemo podeliti u dva segmenta:

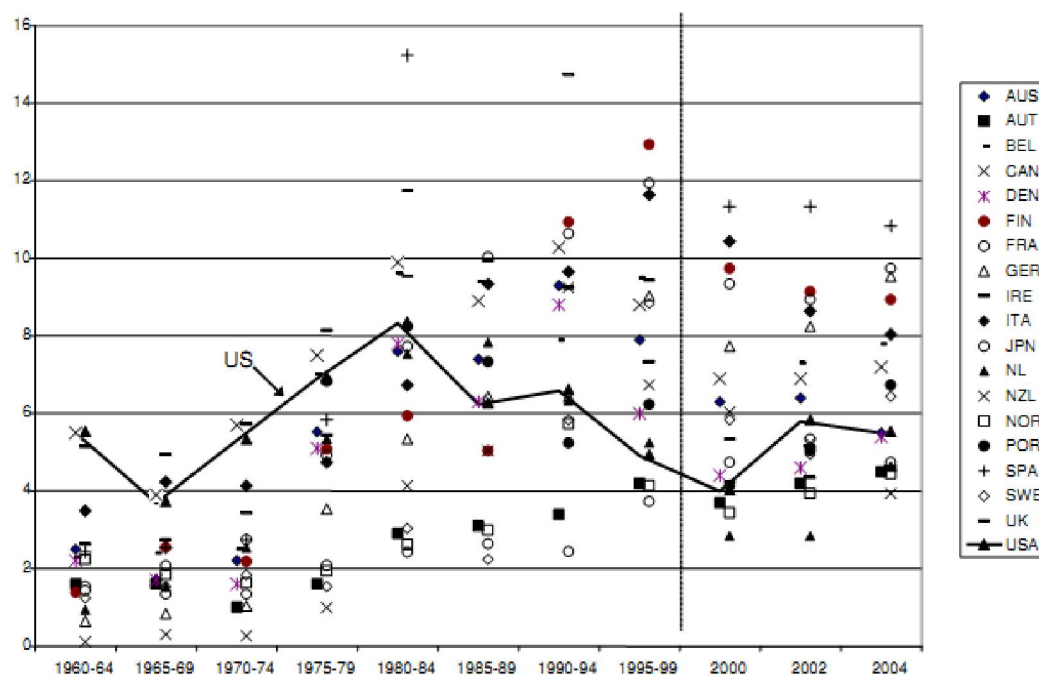
1. primarni, sa tzv. «boljim poslovima» kojima radnici teže, i
2. sekundarni sa «lošijim poslovima» u kojima često postoje slobodna radna mesta, ali radnici nisu spremni da se zaposle na njima, smatrajući da je veća verovatnoća da će u primarni sektor ući kao nezaposleni, nego kao zaposleni u sekundarnom sektoru.

U skladu s tim, može se reći da istovremeno postoje i voljna i nevoljna nezaposlenost. Pripadnike radnog kontingenta stanovništva koji su neaktivni u ovom slučaju ne uzimamo u obzir, jer oni ne spadaju u kontingent nezaposlenih.

Posle drugog svetskog rata u ekonomskoj teoriji i politici dominirao je kejnzijanski pogled koji je zastupao aktivnu politiku upravljanja agregatnom tražnjom. Sve do 1970-ih godina beležen je impresivan rast realnih zarada i zaposlenosti. Istovremeno su se proširivale institucionalne mere zaštite vezane za zaposlenost⁹⁴. Jake države blagostanja severne Evrope i Skandinavije su imale najbolje rezultate po pitanju zaposlenosti, dok su liberalno orijentisane SAD bile među zemljama sa višim stopama nezaposlenosti. Sa pojavom stagflacije koja je bila praćena izrazitim padom produktivnosti 1970-ih kejnzijanski pristup gubi primat i neoklasična teorija postepeno postaje dominantna.

Na slici 36. je prikazano kretanje stope nezaposlenosti u zemljama OECD-a od 1960. godine. Puna linija predstavlja stopu nezaposlenosti u SAD-u koja je tek od početka 1980-ih značajnije niža nego u drugim zemljama. U svim zemljama zabeležen je rast nezaposlenosti u periodu 1975-1984, posle čega u SAD stopa nezaposlenosti opada, a u velikom broju drugih zemalja ostaje na relativno visokom nivou u naredna tri petogodišnja perioda (1985-1999).

⁹⁴ Howell (2005).



Slika 36. Kretanje stope nezaposlenosti u 19 zemalja OECD-a u periodu 1960-2004.

Izvor: Howell (2005), str. 33.

Ovakvo kretanje stope nezaposlenosti u SAD s jedne, i većini ostalih zemalja OECD-a s druge strane podudaralo se sa ideološkim promenama i većoj sklonosti ka tržišnim rešenjima u odnosu na državnu intervenciju⁹⁵. Prema neoklasičnoj teoriji koja od početka 1980-ih postaje dominantna i u ekonomskoj teoriji i politici, nezaposlenost se objašnjava rigidnostima tržišta rada koje su nastale pre svega kao posledica institucionalnih aranžmana. Svaki pokušaj ekonomske politike da stopu nezaposlenosti spusti ispod ravnotežne (NRU ili NAIRU) dovodi do inflacije, a u dugom roku privreda se vraća na ravnotežni nivo. Sam ravnotežni nivo nezaposlenosti određen je rigidnostima koje su nastale usled uticaja institucija tržišta rada čiji je cilj zaštita radnika od posledica tržišno određenih ishoda.

Ortodoksna teorija ističe da preterano „zaštitničke“ institucije tržišta rada izazivaju rigidnost nadnica. S obzirom na nefleksibilnost cene rada, tržište se prilagođava

⁹⁵ Prema Howell (2005).

kvantitetski – u slučaju negativnog šoka, nadnice nisu dovoljno fleksibilne i dolazi do prekomernog pada zaposlenosti. Ukoliko bi nadnice bile potpuno fleksibilne i ukoliko radnici ne bi imali „sigurnosnu mrežu“ u vidu institucija tržišta rada, tržište bi dovelo privredu u stanje pune zaposlenosti.

Osnovne karakteristike neoklasične teorije na osnovu koje su razvijene ortodoksne preporuke ka povećanju fleksibilnosti tržišta rada su:

- ukoliko je tržište neometano od strane države, nevoljna nezaposlenost će postojati samo u slučaju kratkoročnih prilagođavanja tržišta;
- cene, nadnice i output će se u dugom roku prilagoditi, tržište se čisti i nezaposlenost nestaje;
- ukoliko nezaposlenost postoji i nakon kratkoročnih prilagođavanja tržišta, to je posledica činjenice da je prisutna državna intervencija na tržištu i da su rigidnosti i neefikasni ishodi izazvani institucionalnim aranžmanima koji ometaju funkcionisanje tržišta⁹⁶.

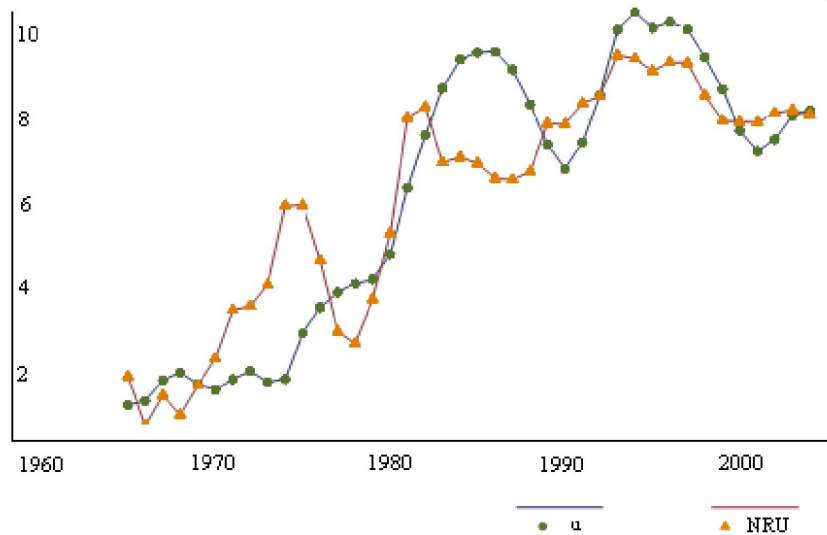
Predviđeni uticaj institucionalnih varijabli sumiran je u tabeli 5.

Tabela 5. Uticaj institucionalnih varijabli na ravnotežnu stopu nezaposlenosti

Karakteristika	Uticaj na ravnotežnu stopu nezaposlenosti (+ raste, - opada)
Dužina primanja nadoknade za nezaposlene	+
Racio zamene	+
Izdaci za politiku radne snage (ALMP)	-
Obuhvat sindikata	+
Koordinacija kolektivnog pregovaranja (sindikati)	-
Koordinacija kolektivnog pregovaranja (poslodavci)	-

Izvor: Layard et al. (2005), str. xiv.

⁹⁶ Alexiou (2009), str. 24.



Slika 37. Kretanje stvarne i prirodne stope nezaposlenosti u EU 15.

Izvor: Blanchard (2006), str.10.

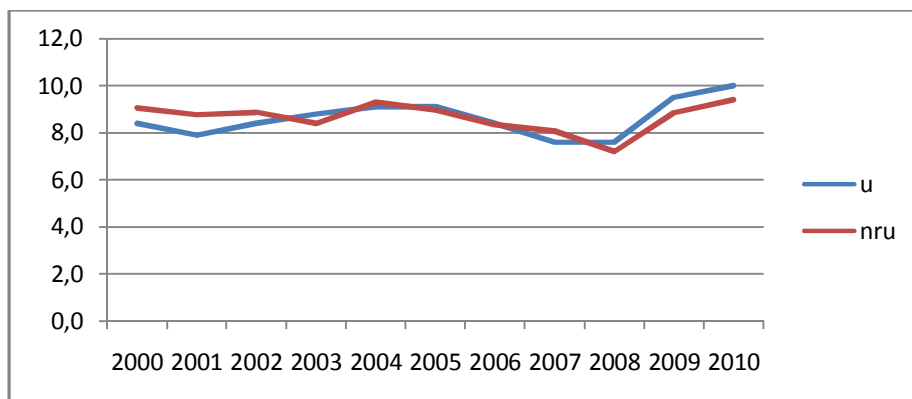
Iako je veliki broj autora smatrao rigidna tržišta rada i državu blagostanja osnovnom preprekom za bolje funkcionisanje tržišta rada (Layard, Nickel, Jackmann, Lindbeck)⁹⁷, čime je indirektno ili direktno visoka „evropska“ stopa nezaposlenosti pripisivana rigidnijim tržištima rada i razvijenijoj državi blagostanja u odnosu na SAD, Blanchard (2006) navodi da je, sa obzirom na heterogenost performansi tržišta rada u evropskim zemljama, pogrešno govoriti o fenomenu „evropske“ nezaposlenosti. Na slici 37. prikazan je odnos stvarne i procenjene prirodne stope nezaposlenosti u EU-15⁹⁸. Prema ovoj proceni, NRU je značajno rasla 1970-ih i 1980-ih, tokom 1990-ih takođe beleži blaži rast, dok je posle toga relativno stabilna. Prema daljim proračunima, koristeći istu metodu, u periodu 2003-2006. NRU nije značajnije rasla u EU15.

Blanchardov metod procene NRU se bazira na osnovnoj jednačini: $\pi = \pi_{-1} - a(u - u^*)$, tj. $u^* = u + \frac{1}{a}\Delta\pi$. Uzimamo da je $a = 0,5$, što je konzistentno sa ekonometrijskim

⁹⁷ Belke et al. (2000), str. 1.

⁹⁸ Prema Blanchard (2006).

procenama za Evropu (Blanchard, 2005), a $\Delta\pi$ tromesečni pokretni prosek promene stope inflacije. Promena parametra a bi promenila amplitudu kretanja u^* u odnosu na u , ali ne i odnos ove dve varijable po veličini. S obzirom na nedostupnost novijih podataka za EU15, procena kretanja NRU po istoj metodi izvršena je za zemlje evrozona EA15. Rezultati ukazuju na blagi rast NRU posle najnovije recesije krajem poslednje decenije 2000-ih.

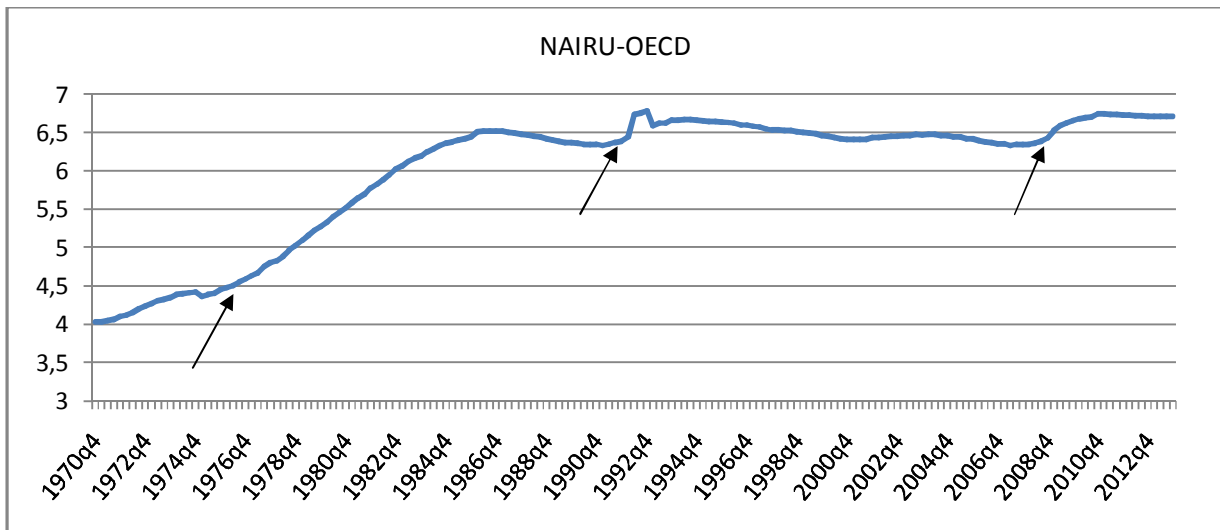


Slika 38. Kretanje stvarne i prirodne stope nezaposlenosti u EA-15.

Podaci: Eurostat, HICP i prosečne godišnje stope nezaposlenosti za EA-15.

Višu NRU početkom 2000-ih u odnosu na Blanchardovu procenu možemo objasniti drugačijim skupom zemalja, kao i pitanjem prikladnosti veličine parametra a . Prema procenama OECD-a koje se baziraju na drugačijoj metodologiji, prosečna NAIRU (ili strukturalna stopa nezaposlenosti) za Evrozonu u periodu 1986-1995. bila je 8,8, a u periodu 1995.-2005. ova stopa iznosila je 8,6. U periodu 2008-2011. beleži se rast NAIRU od 0,9 procentnih poena, što ukazuje na niži rast u odnosu na procene u ovom radu.

Procene NRU/NAIRU je neophodno uzeti sa izuzetnom rezervom, s obzirom na veliki broj složenijih ekonometrijskih metoda koje se koriste za procenu ove varijable i koje često ne daju konzistentne rezultate, čak ni u proceni smeru kretanja. Prema procenama OECD-a, rast NAIRU posle recesije 2008. je pozitivan, mada ne istog intenziteta kao u prethodnim ekonomskim krizama. Ipak, primetno je da je istorijski gledano rast NAIRU prema ovim procenama vezan za pojavu recesije (1970-te, početak 1980-ih, početak 1990-ih, 2008).



Slika 39. Procene NAIRU za zemlje OECD-a

Podaci: OECD baza podataka.

Značajne su razlike među zemljama u pogledu procene rasta NAIRU koji je nastao kao posledica recesije od 2008. godine (tabela 6). Ukoliko zemlje rangiramo prema očekivanoj promeni NAIRU u periodu 2008-2012. (od najnižeg ka najvišem rastu), vidimo da zemlje sa fleksibilnijim institucijama tržišta rada, pre svega SAD i Velika Britanija nisu među najviše rangiranim zemljama. Ukoliko posmatramo rang zemalja prema visini NAIRU u 2011. godini ili u godinama neposredno pre recesije (od najniže ka najvišoj stopi), ove zemlje se nalaze pri kraju prve trećine zemalja.

Tabela 6. Procene NAIRU do 2012. godine

Rang 2011	Rang - prosek 2006-2007.	Rang - promena NAIRU posle recesije	Zemlja	Prosek 1986-95.	Prosek 1996-05.	prosek 2006-07.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	Promena 2008-12.
24	26	1	Slovačka	12,4	15,9	13,9	12,5	11,9	11,4	11,3	11,3	-1,2
14	20	2	Nemačka	6,7	7,9	8,1	7,8	7,8	7,6	7,5	7,3	-0,5
22	25	3	Poljska	11,8	14,5	12,5	9,8	9,4	9,5	9,5	9,5	-0,3
10	16	4	Češka	4,2	7,3	6,5	5,8	5,9	6,1	6,3	6,3	0,5
3	3	5	Holandija	6,6	4,3	3,8	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	0,0
5	5	6	Austrija	3,6	4,0	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	0,0

Rang 2011	Rang - prosek 2006-2007.	Rang - promena NAIRU posle recesije	Zemlja	Prosek 1986-95.	Prosek 1996-05.	prosek 2006-07.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	Promena 2008-12.
4	4	7	Japan	2,8	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,2	0,1
2	2	8	Norveška	4,2	4,0	3,5	3,3	3,3	3,4	3,4	3,4	0,1
15	17	9	Finska	8,0	9,6	7,6	7,4	7,6	7,8	7,8	7,8	0,3
17	19	10	Belgija	8,0	8,1	8,0	8,0	8,2	8,2	8,3	8,4	0,4
13	12	11	Švedska	5,7	7,6	7,2	7,1	7,0	7,0	7,0	6,9	-0,1
9	13	12	OECD	6,5	6,4	5,8	5,7	5,9	6,0	6,1	6,1	0,4
20	21	13	Francuska	8,9	9,1	8,4	8,3	8,6	8,7	8,8	8,8	0,5
6	6	14	Danska	6,6	5,2	4,4	4,4	4,8	4,8	4,9	5,0	0,5
7	8	15	SAD	6,1	5,3	4,9	5,0	5,2	5,3	5,4	5,5	0,6
8	9	16	Velika Britanija	9,0	6,2	5,3	5,4	5,6	5,8	5,9	6,0	0,6
1	1	17	Island	2,5	3,2	2,8	2,8	3,0	3,2	3,4	3,4	0,6
11	10	18	Slovenija	„	6,5	6,3	6,3	6,3	6,5	6,8	7,0	0,7
18	18	20	Portugal	6,4	6,1	6,8	7,0	7,7	8,1	8,5	8,7	1,6
16	14	21	Mađarska	10,3	7,4	6,6	6,8	7,6	7,8	8,1	8,2	1,4
19	15	22	Evro zona	8,8	8,6	7,7	7,6	8,0	8,4	8,5	8,5	0,9
25	24	23	Estonija	„	10,1	9,8	10,4	11,0	11,9	12,2	12,1	1,7
23	22	24	Grčka	7,2	9,4	9,0	8,9	9,1	9,9	10,8	11,2	2,4
21	7	25	Irska	14,3	7,0	4,7	5,1	6,8	8,0	8,8	9,2	4,1
26	23	26	Španija	14,1	12,0	9,0	9,5	11,1	12,7	13,5	13,8	4,3

Izvor: OECD Economic Outlook baza podataka.

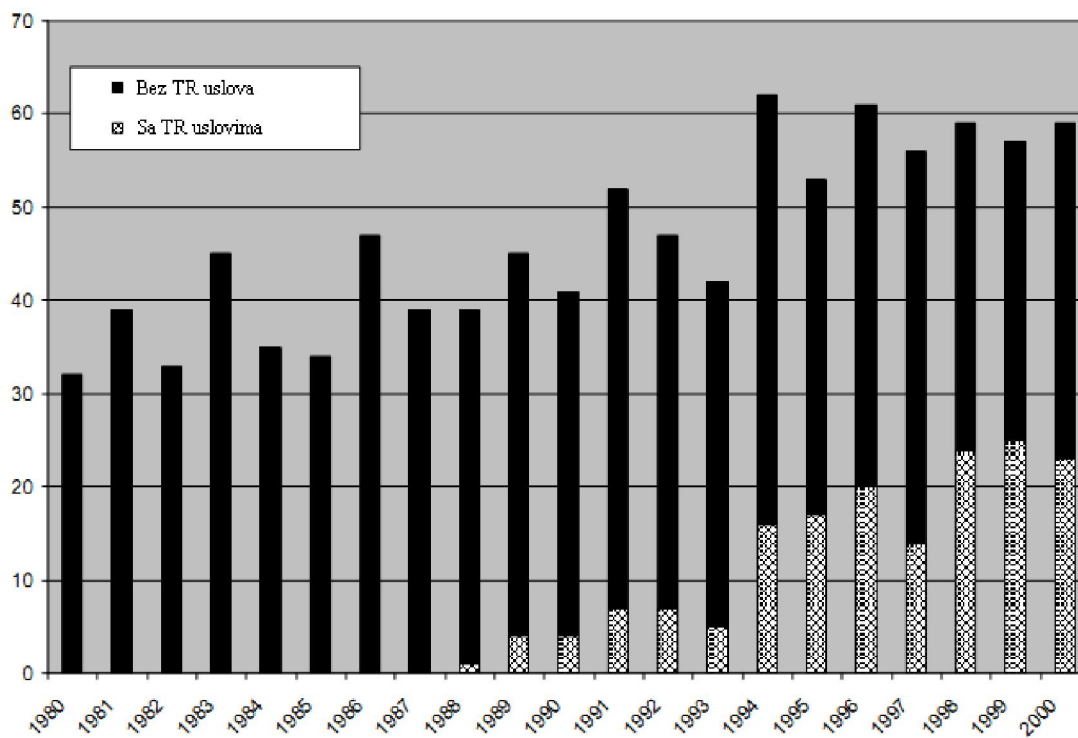
Odgovor na pitanje šta utiče na ravnotežnu stopu nezaposlenosti je kompleksan i analiziran u prethodnom poglavlju. Potencijalni faktori su:

1. sposobnost tržišta rada da upari nezaposlene i slobodna radna mesta;
2. demografska struktura radne snage;
3. institucije tržišta rada;
4. ekonomska politika i AD, kao i eksterni šokovi, koji u slučaju delovanja histerezisa mogu trajno da promene stopu nezaposlenosti.

Novi kejnzijanci i Novi klasičari sa stavom da je fleksibilnost tržišta rada ključno rešenje za problem nezaposlenosti predstavljaju dominantnu teoriju koja je imala značajne posledice

na vođenje ekonomske politike u ovom segmentu. Model uspešnog tržišta rada je deregulisano tržište karakteristično za SAD. Freedman (1995, str. 63) navodi: „.....tokom 1980-ih superiorne performanse SAD-a u segmentu stvaranja novih radnih mesta u odnosu na evropske zemlje OECD-a nagoveštavaju da je fleksibilnost tržišta rada u stilu SAD univerzalni lek za evropski problem nezaposlenosti. Otkloniti regulaciju tržišta rada, zakone koji štite radna mesta, smanjiti naknade za nezaposlene, oslabiti sindikate, decentralizovati proces određivanja nadnica i problem je rešen – evropska nezaposlenost će nestati. Ovo je, u najgrubljem obliku, uobičajen stav cele decenije. U sofisticiranijoj formi, to je i poruka *OECD Job Study 1994*.“ Veoma uticajna studija OECD-a iz 1994. godine Studija poslova (engl. *Jobs Study*) naglašava značaj fleksibilnosti nadnica na dole, opasnosti zakonodavne zaštite zaposlenja (EPL) i potrebu za ograničavanjem naknada za nezaposlene. Takođe, MMF u studiji iz 2003. godine navodi da: „Širok krug analitičara i međunarodnih organizacija – uključujući Evropsku komisiju, OECD, MMF – argumentuju da se uzroci nezaposlenosti mogu naći u institucijama tržišta rada. U skladu s tim, zemlje sa visokom nezaposlenošću se konstantno podstiču da preduzmu sveobuhvatne strukturne reforme koje bi smanjile rigidnosti tržišta rada kao što su: velikodušni sistemi naknada za nezaposlene, visoka zaštita zaposlenja (npr. visoki troškovi otpuštanja radnika), visoke minimalne nadnice, nekonkurentni mehanizmi određivanja nadnica i velike distorzije u poreskom sistemu“ (MMF, 2003, str. 129). Prema ovom gledištu, deregulacija tržišta rada koja bi trebalo da bude sprovedena na koordinisan i sveobuhvatan način i obuhvati sniženje nadnica, manju sigurnost radnog mesta i smanjenu velikodušnost naknada za nezaposlene nema alternativu. Prema Elmeskov (1998, str. 242) „ovaj lek je gorak izahteva vreme pre nego što dovede do poboljšanih performansi tržišta rada i smanjenja nezaposlenosti“. Primetno je i povećanje uslova vezanih za tržište rada u procesu kreditiranja MMF-a. Ovim uslovima utvrđene su politike i reforme koje zemlje moraju preduzeti u cilju dobijanja zajmova od MMF-a. Promene u broju programa koji sadrže uslove vezane za tržište rada⁹⁹ prikazane su na slici 40.

⁹⁹ Obuvačeno je 9 pokazatelja vezanih za: plate i zaposlenost u javnom sektoru, privatizaciju (reorganizacija, denacionalizacija), minimalne nadnice, sistem socijalne sigurnosti, reformu penzijskog sistema, fleksibilnost tržišta rada i decentralizaciju kolektivnog pregovaranja.



Slika 40. Broj programa MMF-a koji sadrže uslove vezane za tržište rada

Izvor: Rickard et al. (2011), str. 26.

Veliki broj autora (Howell, Blanchard, Baker, Fitoussi) kritički gleda na ortodoksnu teoriju i pre svega argumentuje da je mala verovatnoća da se kompleksno pitanje kao što je nezaposlenost može rešiti jednim univerzalnim receptom koji bi bio primenjiv na sve zemlje.

Sam pregled osnovnih podataka, kao i rezultati složenijih ekonometrijskih analiza u literaturi ukazuju na sledeće probleme:

- jedan broj zemalja koje nemaju preporučene liberalne karakteristike tržišta rada u dugom vremenskom periodu ima bolje performanse u odnosu na privrede koje su više usklađene sa preporukama ortodoksne teorije (npr. Austrija, Danska vs. SAD i Velika Britanija);
- skandinavske zemlje i pored jake države blagostanja imaju dobre performanse tržišta rada;

- empirijske analize (Schmitt i Wadsworth, 2005.) pokazuju da su ishodi za radnike sa nižim nivoom veština često lošiji u SAD i Velikoj Britaniji nego u većini ostalih zemalja OECD-a, iako ortodoksna teorija pretpostavlja da će deregulacija tržišta rada povoljno uticati na ovu grupu, s obzirom na činjenicu da jake institucije tržišta rada smanjuju raspon nadnica i time onemogućavaju da se preko smanjenja nadnice poveća broj zaposlenih u ovom segmentu tržišta;
- ekonometrijske analize uticaja institucija tržišta rada na ishode na ovom tržištu ne daju jasnu i nedvosmislenu potvrdu smera, jačine i signifikantnosti ove veze.

Sa teorijske tačke gledišta, strukturalistički stavovi na kojima se bazira koncept deregulacije i koji podrazumevaju da postoji (prirodna) stopa nezaposlenosti kojoj privreda teži i na koju deluju samo strukturni faktori, ali ne i agregatna tražnja, se dovode u pitanje sa aspekta:

- pitanja postojanja stabilnog ravnotežnog nivoa zaposlenosti kojem privreda teži u dugom roku,
- delovanja punog ili delimičnog histerezis efekta na tržištu rada,
- identifikacije faktora koji određuju ravnotežnu i stvarnu stopu nezaposlenosti, kao i ostale pokazatelje uspešnosti tržišta rada (mere ekonomske politike, agregatna tražnja, eksterni šokovi, strukturni faktori, raspodela između rada i kapitala itd.).

Prema Fitoussi (2006), osnovni referentni model teorija na kojima se baziraju preporuke za strukturne reforme u smeru fleksibilizacije tržišta rada se zasniva na privredi sa savršenom konkurencijom i racionalnim očekivanjima. Puna zaposlenost je uvek osigurana ukoliko ne postoje rigidnosti, a ekonomska politika je neefikasna. Ovaj analitički okvir naglašava ulogu institucija u postizanju ekonomske efikasnosti, a rigidnosti koje nastaju kao posledica delovanja institucija predstavljaju odstupanja od referentnog modela i posledično vode do lošijih ekonomskih ishoda. Efikasnost tržišnih rešenja u velikoj meri zavisi od pretpostavki koje su retko ispunjene u realnom svetu. Fitoussi naglašava da tek treba da se dokaže da je efikasnost monotona funkcija fleksibilnosti i da će ishodi biti bolji što smo bliži idealu fleksibilnog tržišta, kao i da „...kada jednom priznamo nemogućnost dostizanja najbolje

moguće ravnoteže usled grešaka tržišnog mehanizma, teorija nije sposobna da uspostavi jedinstveno rangiranje alternativnih institucionalnih aranžmana¹⁰⁰. Fitoussi et al. (2000) i Freeman (2000) ističu na osnovu istraživanja 19 zemalja OECD-a da u tržišnim demokratijama institucionalna struktura nije jak objašnjavajući faktor ekonomskih performansi. Kapitalizam se smatra dovoljno robustnim sistemom da može da obuhvati veliki broj različitih institucionalnih postavki koje su nastale kao posledica političkog procesa kojim je obuhvaćena specifična istorijska, kulturološka i antropološka podloga svake zemlje, a ne samo pitanja ekonomske efikasnosti institucija.

Institucije je neophodno posmatrati u širem kontekstu procesa i ciljeva njihovog nastanka. U savremenoj literaturi pojam “institucionalistička ekonomija” odnosi se na kompleks različitih ekonomskih pristupa u teorijskoj ekonomiji. Najvažnije karakteristike ranog institucionalizma su:

- potenciranje značaja institucija i pravila u ekonomiji, kao i činjenica da pojedinac nije samo mašina za računanje čiji su inputi cenovni impulsi i koja ne reaguje na druge okolnosti¹⁰¹ ;
- tretiranje transakcije kao transfera prava, a ne fizičkih dobara, i to takvog transfera koji se dešava u određenom pravnom kontekstu i podrazumeva izvesni stepen prinude;
- istraživanje tržišnih neuspeha;
- nastojanje da se ekonomske pojave izmere;
- uticaj na ekonomsku politiku u SAD, naročito u domenu regulative u radnom zakonodavstvu i regulaciji korišćenja javnih dobara.

Pojava kejnzijanizma, razvoj ekonometrije, neoklasični pristup problemu tržišnih grešaka, apsorbovanje pojedinih područja kojima se bavila stara institucionalna ekonomija od strane granskih disciplina (ekonomija rada, industrijska organizacija itd.), kao i neuspeh ranog institucionalizma da nađe alternativu neoklasičnom hedonističkom pojmovnom aparatu

¹⁰⁰ Fitoussi (2006), str. 11.

¹⁰¹ Stefanović (2003), str. 50.

doveli su do marginalizacije ranog institucionalizma u SAD sve do šezdesetih godina dvadesetog veka, kada se obnavlja razvoj ovog pravca. Važan faktor u oživljavanju interesovanja za institucionalnu ekonomiju bila je spoznaja da tretman institucija u neoklasičnoj ekonomiji ne odgovara realnosti.

Osnovni pojmovi neoinstitucionalizma su: institucije, svojinska prava i transakcioni troškovi, pa se, shodno predmetu analize, ovaj izuzetno heterogen pravac ekonomske teorije može podeliti na sledeće oblasti:

- teorija svojinskih prava (Coase, Alchian, Demsetz).
- ekonomska teorija institucionalne evolucije (North, Thomas, Davis).
- teorije firme – teorija agentskih odnosa (Alchian, Demsetz) i teorija transakcionih troškova (Williamson).
- ekonomska teorija institucionalne evolucije (North, Thomas, Davis).
- ekonomska teorija društvenog izbora-Public Choice (Buchanan, Tullock).

Za analizu institucija tržišta rada ključne su poslednje dve grupe teorija.

- Ekonomska teorija institucionalne evolucije:

Prema Northu, institucije predstavljaju pravila igre u društvu, ograničenja formirana od strane ljudi, koja oblikuju ljudsku interakciju.¹⁰² Institucije su sačinjene od formalnih pravila, neformalnih normi i prinuda, i kao takve, određuju način na koji se obavlja ekonomska delatnost. Neformalna pravila ne mogu da se menjaju brzo kao formalna, a s obzirom na činjenicu da su neformalna pravila ta koja daju legitimitet formalnim, revolucionarne promene institucija teško mogu biti potpuno prihvaćene u društvu. Za dugoročni privredni razvoj neophodno je razvijanje pravila, zakona i zaštita građanskih i političkih sloboda. Pored toga, za efikasno odvijanje ekonomske delatnosti, neophodno je da je institucionalna matrica sposobna da se prilagodi tehnološkim i demografskim promenama, kao i društvenim potresima.

¹⁰² Stefanović (2003), str. 70.

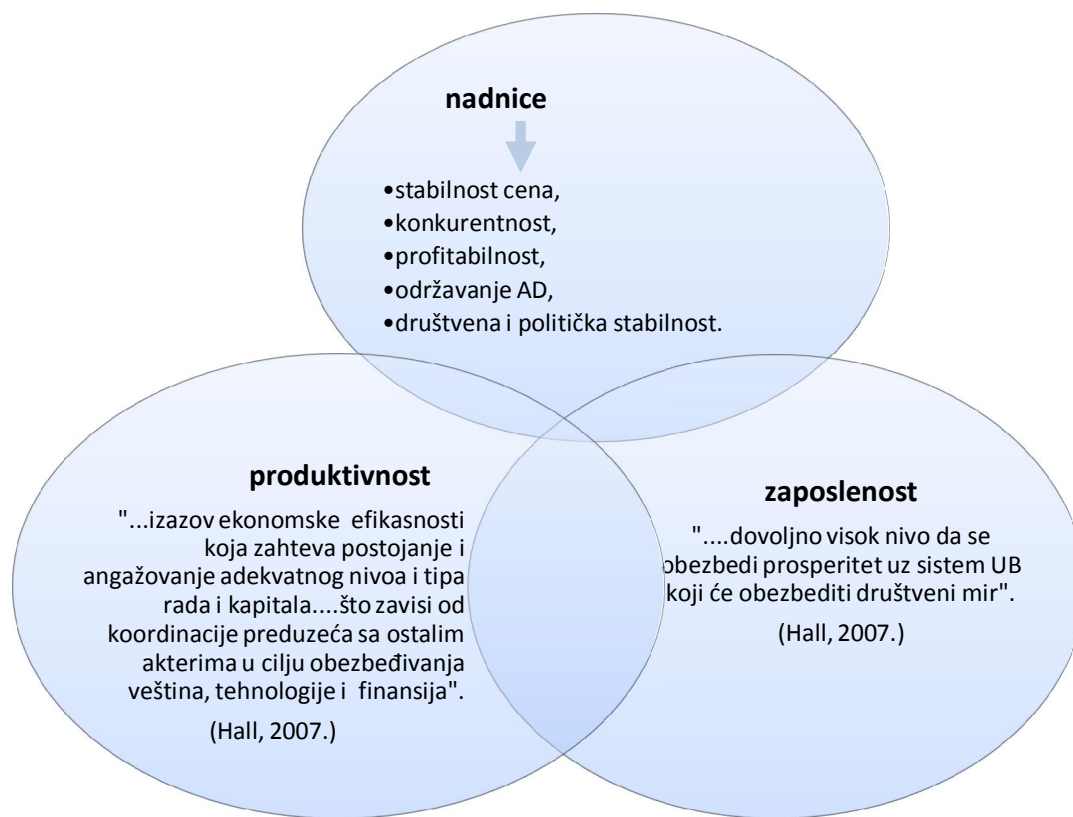
- Ekonomska teorija društvenog izbora - Public Choice

Najopštije posmatrano, ovaj pravac izučava politički mehanizam donošenja makroekonomskih odluka. U nastojanju da se prevaziđu određena ograničenja neoklasike, Public Choice objašnjava povezanost i međuučaje ekonomskog procesa i pravnih, političkih, socijalnih, institucionalnih, istorijskih i drugih procesa. Osnovna pretpostavka ove teorije je da je priroda čoveka ista i u ekonomskim i u političkim procesima, i da se ljudi i u političkoj sferi delovanja rukovode ličnim, a ne društvenim interesima. Ovaj pravac nastoji da analizira alternativna pravila i institucije, a ne samo izbore unutar postojećih institucionalnih aranžmana.

Howell (2010) sumira tri osnovna pristupa u objašnjavanju razlika u performansama tržišta rada među zemljama:

1. ortodoksni-strukturalistički,
2. kejnzijanski, s naglaskom na analizi uticaja AD, monetarne i fiskalne politike, raspodele između rada i kapitala i akumulacije kapitala na performanse tržišta rada i
3. pristup zasnovan na komparativnoj političkoj ekonomiji (KPE).

Za sveobuhvatno razumevanje razlika u performansama tržišta rada neophodno je uzeti sve elemente u obzir. Prema Hall (2007) institucionalni okvir mora da bude dizajniran tako da efektivno utiče na tri blisko povezana problema: nadnice, zaposlenost i produktivnost (slika 41).



Slika 41. Uticaj institucionalnog okvira

Prema Howell (2010) institucionalni aranžmani dizajnirani u cilju postizanja ovih ciljeva su uglavnom jedinstveni u svakoj zemlji i uključuju veliki broj institucionalnih rešenja koja se tiču:

- odnosa na tržištu rada (centralizacija kolektivnog pregovaranja),
- dominantne strategije preduzeća (koordinisano ili čisto tržišno ponašanje),
- organizacija države blagostanja (dizajn i velikodušnost),
- zapošljavanje u javnim službama (veličina i svrha),
- vođenje makroekonomke politike (više ili manje diskreciono),
- regulatorna politika tržišta rada, tržišta kapitala i finansijskih tržišta.

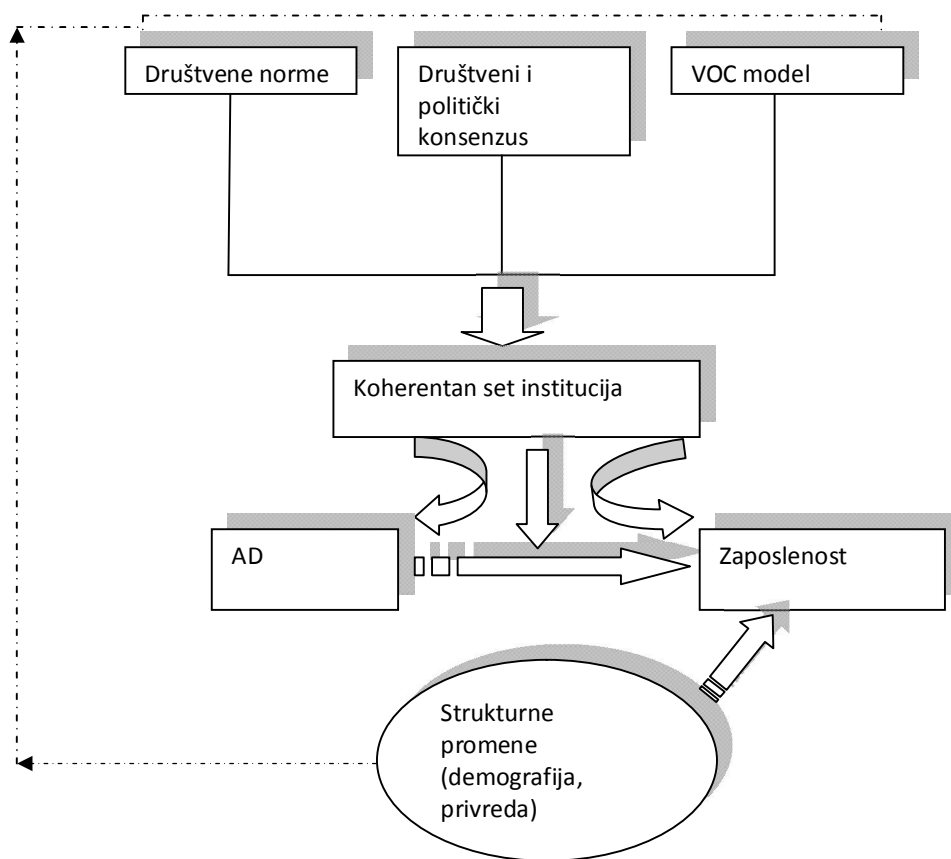
Očigledno je da su performanse privrede po pitanju zaposlenosti nastale, između ostalog, kao rezultat delovanja kompleksnog institucionalnog sistema. Različite kombinacije pojedinih komponenti daju različite institucionalne sisteme – “varijetete kapitalizma” -

VOC režime (*engl.* varieties of capitalism). VOC pristup su razvili Hall i Soskice (2001) u cilju stvaranja boljeg analitičkog okvira za komparativno proučavanje pojedinih privrednih sistema.

Osnovnu razliku prave između dva tipa režima – liberalne tržišne privrede (SAD, Velika Britanija, Australija, Kanada, Novi Zeland, Irska) i koordinisane tržišne privrede (Nemačka, Japan, Švajcarska, Holandija, Belgija, Švedska, Norveška, Danska, Finska i Austrija)¹⁰³. Ove dve grupe predstavljaju dva suprotna kraja spektra u kojem se nalazi većina kapitalističkih privrednih sistema. Društveni i politički konsenzus pojačava koherentnost institucionalnog modela, a koherentniji modeli daju bolje performanse tržišta rada (Howell, 2010). Pored toga, pojedina institucionalna rešenja iz različitih oblasti mogu da budu komplementarna (npr. EPL i razvijenost finansijskog tržišta), tako da fokusiranje na isključivo jedan institucionalni segment i dizajniranje reformi bez uzimanja globalnog institucionalnog sistema u obzir može da dovede do suboptimalnih rešenja. Ponašanje učesnika na tržištu rada je u velikoj meri određeno postojanjem tzv. „spoljnih“ ili alternativnih opcija što je veoma često vezano za institucionalne aranžmane koji ne pripadaju direktno segmentu tržišta rada (npr. mogućnosti sticanja znanja i veština u obrazovnom sistemu, mogućnosti osiguranja stabilnosti dohotka van institucija tržišta rada), što ponovo ukazuje na neophodnost uzimanja u obzir čitavog institucionalnog i privrednog sistema u procesu dizajniranja i sprovođenja reformi tržišta rada. Howell (2010) ističe superiornost pristupa baziranog na političkoj ekonomiji i „varijetetima kapitalizma“ u odnosu na strukturalistički i kejnzijanski. Ortodoksni pristup je adekvatan samo u specijalnom slučaju kada institucije nisu dizajnirane u skladu sa VOC režimom. Kejnzijanski pristup je samo jedan od mogućih ishoda određenog VOC režima, pri čemu načini upravljanja agregatnom tražnjom, kako u pogledu ciljeva, tako i u pogledu primene i stepena intervencionizma, nisu isti u različitim VOC režimima. Nakon analize studija slučajeva Nemačke, Austrije, Belgije i Holandije, Howell (2010) zaključuje da koherentnost institucija i ekonomske politike koje su utemeljene na političkom i

¹⁰³ Francusku, Italiju, Španiju, Portugal, Grčku i Tursku autori uz ograde svrstavaju u „Meditransku grupu“, s obzirom da postoje određeni elementi institucionalnog grupisanja, uz prisustvo ne-tržišne koordinacije u sferi korporativnih finansija i liberalnijim aranžmanima u segmentu relacija vezanih za radne odnose (Hall i Soskice, 2001; str. 21.).

društvenom konsenzusu može da objasni adekvatnost agregatne tražnje i njen prenos na rast zaposlenosti. Pojedine zemlje sa višim stopama nezaposlenosti su morale da se suoče sa posebnim strukturnim problemima, od brzih demografskih promena ka starenju stanovništva do dramatičnih promena u proizvodnoj osnovi privrede od poljoprivrede ka industriji i posle ka uslugama (Španija) i dubokim regionalnim nejednakostima (Italija).



Slika 42. Koherentnost institucija i politike

Arpaia (2009) takođe navodi da se u literaturi razvija nova grana koja institucije posmatra kao rezultate endogenog procesa, a ne kao egzogeno date, kao što je to uobičajeno. Postoje četiri osnovna pristupa analizi razvoja institucionalnog okvira:

1. zakonodavne teorije,
2. teorije društvenog konflikta,
3. teorije „drugog najboljeg rešenja“,
4. teorije efikasnih institucija.

Prema *zakonodavnim teorijama*, institucije tržišta rada su nastale kao u saglasju sa istorijskim poreklom zakonskog sistema države (Botero, 2004). Zemlje sa anglosaksonskim pravnim sistemom se više oslanjaju na tržišne mehanizme, a zemlje sa evrokontinentalnim pravom su sklonije državnoj intervenciji u regulisanju grešaka tržišnog mehanizma. Ova teorija predviđa da će zemlje sa anglosaksonskim pravom imati manje velikodušne sisteme naknade za nezaposlene, jer će se više oslanjati na tržišne mehanizme osiguranja od rizika na tržištu rada. Ipak, iako je nivo redistribucije dohotka preko sistema naknade za nezaposlene ograničen u anglosaksonskim zemljama, u ovim zemljama su razvijeni alternativni načini za obezbeđenje osiguranja i preraspodele dohotka (Arpaia, 2009).

Prema *teorijama društvenog konflikta*, institucije ne predstavljaju obavezno interese društva kao celine, već interese posebnih grupa koje oblikuju institucije tako da maksimiziraju prisvojene rente. Možemo razlikovati dve podgrupe ovih teorija:

1. Na formiranje institucija u velikoj meri utiče politička moć interesnih grupa (Acemoglu, 2005). Institucije se oblikuju tako da olakšaju prisvajanje postojećih renti od strane određenih interesnih grupa. Ukoliko je tržište dobara organizovano tako da su rente niske, zainteresovanost interesnih grupa za formiranje institucija koje im omogućavaju lakše prisvajanje rente biće manja. Suboptimalni ishodi nastaju kada se nosioci politike vode samo uskim interesima ili kada reforme tržišta dobara nisu dovoljno sveobuhvatne (Boeri et al., 2002). Pored toga, raspodela moći među interesnim grupama

može da se promeni tokom vremena, tako da dotadašnji set institucija postaje neodgovarajući u novim uslovima.

2. Prema drugoj podgrupi teorija nastanka institucija baziranih na društvenom konfliktu, same institucije su izvor renti (Saint Paul, 2000). Postojanje institucija koje stvaraju rente podstiče stvaranje institucija koje štite rente. Komplementarnost ove dve grupe institucija objašnjava zašto neka institucionalna rešenja često dolaze zajedno, dok su određeni institucionalni segmenti u isto vreme zapostavljeni.

Prema teorijama „drugog najboljeg rešenja“, neke institucije, iako bi same po sebi bile neefikasne, u kombinaciji sa drugim neefikasnim institucijama mogu povećavati društveno blagostanje. Nagodba između sistema naknade za nezaposlene i EPL u cilju obezbeđenja osiguranja od rizika svojstvenih tržištu rada je najčešće pominjan primer (Buti et al, 1998; Boeri et al, 2003.) koji pokazuje kako izbor optimalnog seta institucija tržišta rada zavisi od više faktora, kao što su:

- karakteristike finansijskog tržišta (Bertola et al, 2004. nalaze značajnu korelaciju između EPL-a i ograničenja pri pozajmljivanju kapitala, što je vezano za veću privlačnost institucija tržišta rada koje ublažavaju fluktuacije radnog dohotka u zemljama gde slabija razvijenost finansijskog sistema smanjuje broj drugih opcija za održavanje potrošnje na određenom nivou u slučaju ostvarenja određenih rizika);
- učestalost i priroda šokova sa strane tražnje za radnom snagom;
- strukturne karakteristike privrede (Hassler et al, 2001.).

Teorije efikasnih institucija pretpostavljaju da su institucije izabrane efikasno, odmeravajući društvene koristi i troškove koje određena institucionalna rešenja donose. Različita institucionalna rešenja mogu biti efikasna u borbi protiv grešaka tržišnog mehanizma u jednim okolnostima, ali ne i u drugim (Blank i Freeman, 1993; Blanchard, 2002; Botero, 2004.). Institucije modifikuju motive učesnika na tržištu i na taj način utiču na ishode. U modelu savršene konkurencije, institucije menjaju motive i dovode do neefikasnih i suboptimalnih ishoda. Postojanje nesavršenih i asimetričnih informacija na

tržištu kapitala sprečava tržište da samo dovede privredu u optimalno stanje. Veliki broj studija ukazuje na činjenicu da u slučaju postojanja nekompletnog tržišta kapitala i/ili averzije radnika prema riziku, određena institucionalna rešenja mogu povećati društveno blagostanje (Arpaia, 2009; Acemoglu, 1999; Bertola, 2004; Agell, 2002.).

Arpaia (2009) naglašava da u slučaju nesavršenih i nekompletnih tržišta institucije tržišta rada, i pored troškova koje nose i potencijalnog negativnog uticaja na motive učesnika, mogu uvećati blagostanje. Formiranje institucija kao što su EPL ili sistem naknade za nezaposlene je motivisano obezbeđenjem mogućnosti da agenti sa ograničenim kreditnim mogućnostima i averzijom prema riziku obezbede određeni nivo potrošnje od volatilnosti dohotka, iako je cena toga potencijalno smanjenje efikasnosti proizvodnje i zaposlenosti. Negativan efekat smanjenja raspona nadnica je veći ukoliko su elastičnosti ponude i/ili tražnje za radnom snagom veći. Ipak, visok nivo ove vrste društvenog osiguranja može biti konzistentan sa niskim nivoima nezaposlenosti i visokom participacijom učesnika na tržištu rada sve dok postoji dobra implementacija (obezbeđenje adekvatnih uslova dostupnosti) i dok su podsticaji (finansijski i nefinansijski) za ostanak u zaposlenosti odgovarajući, kao što pokazuje iskustvo nordijskih zemalja (Andersen, 2007).

1.2. "Flexicurity" model i funkcionisanje tržišta rada

Prema Evropskoj komisiji, fleksigurnost je integralna strategija usmerena ka istovremenom povećanju fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada kojom se pokušavaju pomiriti potreba poslodavaca za fleksibilnom radnom snagom i potreba radnika za sigurnošću, odnosno izvesnošću da se neće suočiti sa dugotrajnim periodima nezaposlenosti. Reč „flexicurity“ je nastala kao kovanica engleskih reči „flexibility“ (fleksibilnost) i „security“ (sigurnost). Samo poreklo reči ukazuje na suštinu ovog koncepta – uskladiti fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada na takav način da se iskoriste prednosti oba pristupa.

Razvoj ideje o fleksigurnosti motivisan je stavom da samo povećanje fleksibilnosti ne dovodi obavezno do bolje efikasnosti tržišta rada, što potvrđuju i brojna istraživanja Međunarodne organizacije rada. U skladu s tim, ističe se potreba da se formira takav set institucija i politika tržišta rada koji bi omogućio da se mobiliše radna snaga, da se poboljša njena adaptibilnost i mogućnost zapošljavanja, i, uopšteno, da se poboljša efikasnost tržišta rada.

S obzirom na specifične ekonomske i, naročito, institucionalne karakteristike svake zemlje, pogrešno bi bilo insistirati na formulisanju jedinstvenog modela fleksigurnosti koji bi mogao uspešno da se primeni na sve zemlje. Takođe, ne postoji jedna institucija/politika koja bi omogućila adekvatan odnos između fleksibilnosti i sigurnosti – neophodno je uzeti u obzir više institucionalnih elemenata, kao i njihove interakcije, pre svega zakonodavstvo vezano za tržište rada, sisteme naknade za slučaj nezaposlenosti i aktivne politike politike tržišta rada (nadalje: APTR). Za uspešno formulisanje odgovarajućeg institucionalnog modela zasnovanog na konceptu fleksigurnosti i njegovo kasnije funkcionisanje od ključnog značaja je razvijen socijalni dijalog.

“Flexicurity“ pristup (fleksigurnost) koji kombinuje fleksibilno tržište rada praćeno relativno velikodušnim sistemima naknade za slučaj nezaposlenosti i jakim naglaskom na APTR pokazuje da fleksibilnost i sigurnost ne moraju nužno biti kontradiktorne varijable - one u pravoj kombinaciji mera podstiču jedna drugu. Osnovna ideja ovog koncepta je da se s jedne strane podstakne fleksibilnost tržišta rada, a s druge sigurnost zaposlenja i socijalna sigurnost. Takođe, ovaj pristup bi mogao da da odgovor na pitanje kako istovremeno steći i zadržati konkurentnost i stvoriti okvir za povećanu socijalnu uključenost. Lisabonska strategija Evropske unije, kao i Međunarodna organizacija rada naglašavaju značaj ovog koncepta, kao i činjenicu da je ovaj pristup ključan da se, uz povećanje konkurentnosti, očuva i evropski socijalni model. Značaj ovog koncepta u EU automatski se reflektuje i na zemlje u tranziciji, kako nove članice EU, tako i zemlje koje su na putu ka pridruživanju EU.

Koncept fleksigurnosti može da se posmatra iz dva ugla:

I Wilthagenova definicija identifikuje osam osnovnih elementa fleksibilnosti i sigurnosti koji se mogu prikazati u sledećoj matrici:

Tabela 7. Wilthagenova matrica flexicurity-ja

		Sigurnost			
		1. Posla (job security)	2. Zaposlenja (Employment Security)	3. Prihoda	4. Kombinovanja
Fleksibilnost	1. Eksterna numerička				
	2. Interna numerička				
	3. Funkcionalna				
	4. Fleksibilnost zarada				

Osnovni elementi matrice obuhvataju:

A. Fleksibilnost:

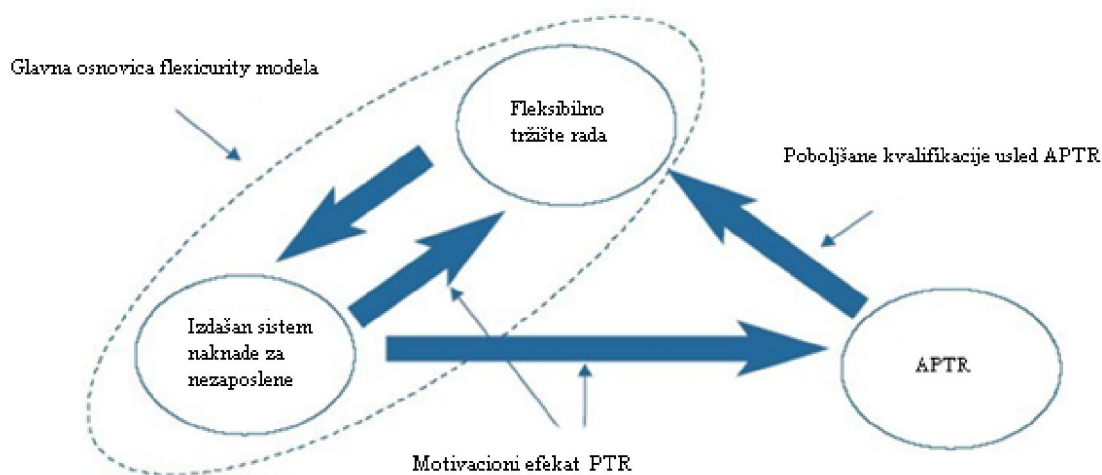
1. *Eksterna numerička fleksibilnost*: mogućnost zapošljavanja i otpuštanja radnika, kao i mogućnosti korišćenja ugovora na određeno vreme;
2. *Interna numerička fleksibilnost*: lakoća s kojom se mogu izvršiti promene u količini korišćene radne snage bez otpuštanja i zapošljavanja, npr. kroz promene broja radnih časova;
3. *Funkcionalna fleksibilnost*: lakoća promena organizacije rada;
4. *Fleksibilnost zarada*.

B. Sigurnost:

1. *Sigurnost posla/job security*: očekivanja u pogledu zadržavanja određenog radnog mesta;
2. *Sigurnost zaposlenja*: očekivanja u pogledu ostajanja u radnom odnosu, ne obavezno kod istog poslodavca;
3. *Sigurnost dohotka*: stepen zaštite dohotka u slučaju prestanka plaćenog radnog odnosa i
4. *Sigurnost kombinovanja*: mogućnost kombinovanja posla sa drugim privatnim i društvenim obavezama.

II Druga definicija vezuje se za danski “flexicurity” model (slika 43) koji se bazira na kombinaciji fleksibilnosti (visok nivo mobilnosti zahvaljujući umerenoj zakonskoj zaštiti zaposlenja - EPL¹⁰⁴) i sigurnosti (velikodušan sistem naknada za nezaposlene i visok nivo izdataka za APTR). Dve strelice koje povezuju sistem naknade za slučaj nezaposlenosti i fleksibilno tržište rada ukazuju na tok radnika koji su pogođeni nezaposlenošću, ali se vrlo brzo ponovo zapošljavaju. Oni koji ne nađu posao u kraćem vremenskom roku prolaze kroz programe APTR. Madsen (2002) naglašava da je danski sistem rezultat serije reformi i da je bio potreban veliki broj iteracija usklađivanja da bi se dostigla sadašnja efikasnost sistema (OECD, 2004, str. 98). Pored toga, ovakav sistem zahteva relativno visoke izdatke.

¹⁰⁴ EPL (Employment Protection Legislation – zakonska zaštita zaposlenja) se odnosi na propise koji regulišu pitanja zapošljavanja i otpuštanja, posebno u pogledu opravdanosti razloga za otpuštanje, prekidanja radnog odnosa iz ekonomskih razloga, isplate otpremnine, otkaznog roka, administrativnih procedura pri otpuštanju, dužine trajanja radnih ugovora i prethodnih konsultacija sa sindikatima i/ili drugim predstavnicima radnika.



Slika 43. Danski Flexicurity model

Izvor: Employment in Europe (2006)

Fleksigurnost se odnosi na kombinaciju fleksibilnog tržišta rada i visokog nivoa sigurnosti zaposlenja i dohotka. Jedan od važnih aspekata ovog koncepta je i promovisanje fleksibilnih oblika zapošljavanja koji podstiču učešće na tržištu rada dajući zaposlenima mogućnost da izbalansiraju posao sa drugim segmentima života. Ipak, neophodno je imati u vidu da je potrebno obezbediti da proces prilagođavanja privrede usled makroekonomskih šokova ne padne neproporcionalno na deo zaposlenih koji su angažovani u fleksibilnim oblicima zapošljavanja.

Koncept fleksigurnosti se prvi put upotrebljava u radovima holandskog sociologa Hansa Adraansensa¹⁰⁵ sredinom 1990-ih u kontekstu pripreme holandskog Zakona o fleksibilnosti i sigurnosti i Zakona o alokaciji radnika preko posrednika. Cilj ovih dokumenata je bio „... povećanje fleksibilnosti na tržištu rada kroz relaksiranje zakona koji regulišu pitanja otpuštanja zaposlenih....s jedne, i obezbeđenje višeg nivoa sigurnosti za zaposlene u

¹⁰⁵ Keune, M., Jepsen, M. (2007), str. 190.

fleksibilnim oblicima zapošljavanja, s druge strane“.¹⁰⁶ Cilj ovih reformi je između ostalog bilo pomirenje interesa zaposlenih i poslodavaca, kao i istovremeno obezbeđenje konkurentnosti privrede i zaštite zaposlenih. Holandski model fleksigurnosti promoviše upotrebu netipičnih, fleksibilnih oblika zapošljavanja, pri čemu se zaposlenima daju slična prava u pogledu uslova rada i socijalne sigurnosti kao i zaposlenima u standardnim oblicima zapošljavanja. Pojam fleksigurnosti tokom 1990-ih polako ulazi u upotrebu, prvo u Holandiji (Wilthagen, Muffels), zatim u Nemačkoj (Keller, Seifert, Klammer, Tillmann), Danskoj (Madsen) i Belgiji (Sels, van Hootegem). Do 2006. godine ovaj pojam je postao opšte prihvaćen u evropskim naučnim, ali i političkim krugovima. Kao alternativa holandskom pristupu fleksigurnosti ističe se danski model koji se umesto na atipičnim oblicima zapošljavanja bazira na tzv. „Danskom trouglu“. Ono što je zajedničko za oba modela je značaj socijalnog dijaloga kao sredstva za uspostavljanje i održavanje ovog koncepta u praksi. I Danska i Holandija su uspele da značajno poboljšaju performanse tržišta rada posle 1990-ih godina.

Ipak, Keune i Jepsen (2007) navode da je holandska stopa zaposlenosti visoka pre svega zbog visokog učešća zaposlenih na nepuno radno vreme, te da procena uspešnosti koncepta fleksigurnosti zahteva širi pristup koji uzima u obzir makroekonomske uslove, politiku nadnica, fiskalnu politiku, kao i sistem industrijske organizacije u zemlji. Ipak, dobre performanse na tržištu rada u ove dve zemlje jasno ukazuju na činjenicu da je uspešno tržište rada moguće i u institucionalnom ambijentu koji se značajno razlikuje od liberalnih preporuka ortodoksne teorije. Koncept fleksigurnosti se često opisuje kao „koncept tržišta sa ljudskim likom“ koji se bolje uklapa u evropsku varijantu kapitalizma, nego koncept zasnovan na deregulaciji koji dominira u američkom kapitalizmu.

Osim toga, razlike između holandske i danske varijante ukazuju i na činjenicu da fleksigurnost nije jedinstven koncept: moguće su različite kombinacije institucionalnih elemenata koji za rezultat imaju jednu od mogućih formi fleksigurnosti. Različiti modaliteti fleksigurnosti potiču iz specifičnih karakteristika svake zemlje. Švedska, kao zemlja sa

¹⁰⁶ Isto, str. 190.

dominantnim učešćem velikih preduzeća, ima drugačija institucionalna rešenja od Danske za koju je karakteristično veće učešće malih i srednjih preduzeća. Zajednički elementi u ove dve zemlje su uzražen socijalni dijalog i razvoj politika koje su usmerene ka unapređenju sistema obuka, prekvalifikacija i mera koje podstiču socijalnu uključenost svih grupa na tržištu rada. Za formiranje adekvatnog institucionalnog okvira neophodno je identifikovati i razviti „funkcionalne ekvivalente“, tj. kombinacije institucionalnih rešenja koje zajedno daju optimalne rezultate. Optimalni set institucionalnih rešenja može da se razlikuje od zemlje od zemlje, u zavisnosti od tipa kapitalizma (u VOC smislu) kojem određena zemlja pripada, kao i od ostalih specifičnih obeležja zemlje (tradicija, država blagostanja, dizajn institucija koje ne moraju biti direktno vezane za tržište rada).

Osnovni cilj pristupa koji se zasniva na fleksigurnosti je obezbeđenje dovoljne prilagodljivosti tržišta rada bez značajnijeg narušavanja sigurnosti radnika. Pri tome naglasak više nije na sigurnosti radnog mesta, već na sigurnosti zaposlenja. Iako postoje različiti modaliteti fleksigurnosti, ključni elementi su:

- EPL;
- Sistem naknade za nezaposlene;
- APTR;
- Sistem kolektivnog pregovaranja;
- Niz „novih“ socijalnih mera kao što su: pravo na obuke, porodiljsko odsustvo, reverzibilne šeme zaposlenja na puno i nepuno radno vreme itd;
- Bipartitni i tripartitni socijalni dijalog kao obavezan element koji omogućava promene koje se tiču radnika, poslodavaca i države kao zakonodavca i strane koja obezbeđuje elemente socijalne sigurnosti. U okruženju u kojem vlada nizak stepen poverenja, ključan je redosled reformi, npr. uvođenje elemenata sigurnosti je poželjno pre prilagođavanja fleksibilnosti (Auer, 2007).

Gazier (2007) naglašava dve najznačajnije zajedničke komponente svakog sistema baziranog na konceptu fleksigurnosti:

1. obuka i koncept doživotnog učenja i

2. socijalni dijalog.

Pored toga, ističe se da bi bilo poželjno da se koncept fleksigurnosti podrži ekspanzivnim merama ekonomske politike i podsticanjem politike inovacija u cilju postizanja optimalnih performansi na tržištu rada.

Definicije koncepta fleksigurnosti u literaturi su brojne. Po Wilthagenu (Wilthagen, 2005) fleksigurnost je istovremeno koncept vezan za vođenje ekonomske politike i analitički koncept. Rogowski (2007) ističe da je ovaj koncept usko vezan za TLM (*engl.* transitional labour market), pri čemu je naglasak na rešenjima koja olakšavaju tranziciju – promenu statusa na tržištu rada, dok Gazier (2007) navodi da fleksigurnost ponovo oživljava stare debate o odnosi efikasnosti i pravičnosti. Prema Barbier (2007) moguće je identifikovati dve osnovne definicije fleksigurnosti:

1. Fleksigurnost kao politika/strategija čiji je cilj pomirenje fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada i
2. Fleksigurnost kao skup elemenata ili sistem koji je ugrađen u društveni i institucionalni okvir koji obezbeđuje ovo pomirenje.

Prema Wilthagenu (2011) osnovni ciljevi primene ovog koncepta su:

1. Doprinos stvaranju privrede (za koju je karakteristična visoka konkurentnost i sistem „socijalnog tržišta“) koja svima pruža šanse za zaposlenje i visok nivo zaštite i društvene kohezije.
2. Unapređenje uključenosti na tržištu rada;
3. Podsticanje stvaranja novih radnih mesta;
4. Borba protiv segmentacije;
5. Garancija sigurnosti dohotka;
6. Sprečavanje strukturne nezaposlenosti i neusklađenosti na tržištu rada;
7. Poboljšanje prilagodljivosti preduzeća i radnika.

Razlikujemo interne i eksterne oblike fleksigurnosti. Ovaj pojam obuhvata promene i prilagođavanja unutar preduzeća (interna fleksigurnost), kao i promene zaposlenja - prelaske iz jednog u drugo preduzeće - i prelaske iz zaposlenosti u samozaposlenost (eksterna fleksigurnost). Prema Cazes (2007) samo povećanje fleksibilnosti ne doprinosi obavezno povećanju efikasnosti. Pored toga, dodatno se naglašava da nikada samo jedan izolovan institut tržišta rada ne određuje odnos fleksibilnosti/sigurnosti.

Promena fokusa koja podrazumeva prelazak sa sigurnosti radnog mesta na sigurnost na tržištu rada, tj. obezbeđenje zapošljivosti radnika, podrazumeva da zaposleni može doći u situaciju da izgubi radno mesto (što je u skladu sa relativno niskim EPL), ali da će zahvaljujući visokom nivou znanja i veština, uz pomoć APTR i sistema naknade za nezaposlene koja mu omogućuje stabilnost dohotka u periodima nezaposlenosti relativno brzo naći odgovarajuće radno mesto. Pored toga, neophodne su i mere koje će podsticati smanjenje kontingenta neaktivnog stanovništva, kao i mere usmerene ka smanjenju segmentacije tržišta rada. Skup mera koji obezbeđuje lakši prelazak sa jednog na drugo zaposlenje odnosi se prvenstveno na eksternu fleksigurnost. Međutim, u situaciji ekonomske krize, mogućnosti za nalaženje novog zaposlenja su vrlo ograničene, tako da se naglasak prebacuje na internu fleksibilnost. Interna fleksigurnost se pre svega odnosi na promene i prilagođavanja koji se odvijaju unutar preduzeća. Poslodavci (sa ili bez pomoći države) investiraju u formiranje i unapređenje znanja i veština zaposlenih, da bi bili u mogućnosti da ih premeste i na druge poslove unutar preduzeća, kao da i unaprede organizaciju i produktivnost rada. U slučaju nepovoljnih makroekonomskih šokova, prilagođavanje putem interne fleksigurnosti pre svega podrazumeva promene u broju časova rada kojima se izbegava ili minimizira otpuštanje zaposlenih.

S obzirom na značaj koji ovaj koncept ima u vođenju politike tržišta rada u Evropskoj uniji, potrebno je osvrnuti se i na tumačenje fleksigurnosti u okviru Evropske komisije. Keune i Jepsen (2007) ističu postojanje konsenzusa po pitanju značaja fleksigurnosti u Evropskoj uniji, ali i na opasnosti činjenice da ne postoji konsenzus po pitanju potpune definicije ovog koncepta.

Fleksigurnost je jedan od ključnih elemenata Evropske strategije zapošljavanja. Integrisane politike zasnovane na ovom konceptu bi trebalo da kroz modernizaciju tržišta rada olakšaju dostizanje ciljne stope zaposlenosti od 75% koja je određena Evropskom strategijom 2020. U govoru predstavnika Evropske komisije (EC) zaduženog za zaposlenost, socijalna pitanja i inkluziju navodi se da je „...fleksigurnost vodeći pristup u vođenju politike tržišta rada u Evropskoj uniji i suštinska komponenta evropskog ekonomskog i socijalnog modela u 21. veku“¹⁰⁷.

Osnovni principi fleksigurnosti prema EC su:

- Fleksibilni i pouzdani ugovorni aranžmani;
- Sveobuhvatna strategija doživotnog učenja;
- Efektivne APTR;
- Moderan sistem socijalne sigurnosti.

Pored toga, među zajedničkim principima fleksigurnosti objavljenim od strane Evropske komisije 2007. godine, navodi se da:

- Pristup fleksigurnosti ne podrazumeva postojanje jedinstvenog modela ili strategije koji daju optimalne rezultate – pri njihovom formulisanju potrebno je uzeti u obzir specifičnosti svake zemlje članice;
- Koncept je usmeren na smanjenje segmentacije tržišta rada, i dotiče sve grupe na ovom tržištu: zaposlene, nezaposlene, zaposlene u sivoj ekonomiji, marginalne grupe na tržištu rada;
- Interna i eksterna fleksigurnost su podjednako važne;
- Sistem socijalne zaštite bi trebalo da obezbedi podsticaje i podršku prilikom promena statusa na tržištu rada;

¹⁰⁷ Govor Andor, L. 2011. "Evaluating flexicurity in the economic, employment and social crisis", High-level Conference on Flexicurity, 14.11.2011.

- Koncept je usmeren na podsticanje rodne ravnopravnosti i promoviše mere koje olakšavaju balans između porodice i posla;
- Neophodna je klima u kojoj vlada poverenje između učesnika u pregovorima vezanim za reforme tržišta rada i jak socijalni dijalog;
- Primena koncepta mora da bude usklađena sa održivom fiskalnom politikom.

Način na koji se koncept fleksibilnosti u EU primenjuje u kontekstu ekonomske krize sažet je u sledećem:

- Održavanje nivoa zaposlenosti kada god je to moguće (kroz uvođenje fleksibilnih oblika organizacije rada i drugih oblika interne fleksibilnosti unutar preduzeća);
- Unapređenje sistema predviđanja i upravljanja procesom restrukturiranja što bi omogućilo ublažavanje efekata ekonomske krize i efikasnije investiranje u ljudski kapital;
- Unapređenje poslovne klime kroz stvaranje tržišta rada koje obezbeđuje adekvatan odnos fleksibilnosti i sigurnosti – kreiranje boljeg sistema podsticaja za rad i smanjenje administrativnih troškova preduzeća;
- Jačanje mera politike aktivacije i obezbeđenja dohotka, a posebno mera koje su usmerene ka grupama koje su najviše pogođene ekonomskom krizom;
- Povećano investiranje u ljudski kapital, uključujući i zaposlene na određeno vreme, kao i zaposlene sa nepunim radnim vremenom i radnike sa nižim nivoima obrazovanja;
- Smanjenje segmentacije i obezbeđenje boljeg funkcionisanja tržišta rada.

Keune i Jepsen (2007) ističu da je dodatnu fleksibilizaciju potrebno kompenzovati „novim“ oblicima sigurnosti, i da EC ističe dva elementa vezana za „novu sigurnost“: zapošljivost i modernizaciju sistema socijalne zaštite. Autori ističu da EC menja pojam sigurnosti koji donekle gubi svoje standardno značenje zaštite od rizika i počinje da se tumači kao sposobnost prilagođavanja promenama koja se stiče kroz proces konstantnog učenja. Osnovna ideja je da se kroz proces učenja povećava zapošljivost što se tumači kao povećana sigurnost. Ovakav vid povećanja „nove“ sigurnosti ne dovodi do adekvatne

kontrateže za preporučeno povećanje fleksibilnosti, i pored činjenice da EC ostavlja mogućnost zemljama članicama da oblikuju svoje sisteme fleksibilnosti u skladu sa karakteristikama zemlje. Leschke, Schmid i Grig (2007) značaj sigurnosti opisuju kroz čuvenu Šumpeterovu rečenicu u kojoj kaže da „.....automobili su brži nego što bi inače bili upravo zbog činjenice da poseduju kočnice“¹⁰⁸ - radna snaga je kreativna i fleksibilna upravo zahvaljujući tome što ima (adekvatno dizajniran) nivo sigurnosti¹⁰⁹.

2. Zakonska zaštita zaposlenja i sistem naknada za nezaposlene kao osnovni elementi «flexicurity» modela

2.1. Sistem nadoknada za nezaposlene

2.1.1. Teorijski pregled uticaja sistema nadoknade za nezaposlene na performanse tržišta rada

Razlozi za postojanje naknada za nezaposlene su brojni (nedostajuće osiguranje na tržištu, pravičnost i jednakost). Ipak, potrebno je dizajnirati sistem naknade za nezaposlene tako da se, uzevši u obzir ove razloge, minimalizuju negativni efekti naknada, posebno po pitanju njihovog trajanja. Osnovni kanali uticaja naknade za nezaposlenost su kroz: (1) delovanje na dužinu trajanja nezaposlenosti i (2) delovanje na visinu nadnica. Naime, i trajanje prava na primanje nadoknade i njena visina utiču na efektivnost nezaposlenih u traženju posla.

U poglavlju 3.3. u prvom delu rada pokazano je da važi:

$$\log u = \frac{\beta_0 + \gamma_0}{\gamma_1} + \log s - \log c$$

Pored uticaja koeficijenata β_0 , γ_0 i γ_1 , stopa nezaposlenosti zavisi od odnosa efektivnosti traženja posla i stope ulaska u kontingent nezaposlenih. Na povećanje efektivnosti traženja

¹⁰⁸ Schumpeter (1976), str. 88.

¹⁰⁹ Leschke et al. (2007), str. 336.

posla utiču: (1) smanjenje visine naknade za nezaposlene ili smanjenje njenog trajanja i (2) aktivne politike na tržištu rada.

Preko delovanja na c , neograničeno (ili preterano dugo) trajanje nadoknade za nezaposlene utiče na stvaranje dugoročne nezaposlenosti, koja je po Layardu (2005), važan uzrok pojave histereziisa. Drugim rečima, u tom slučaju, nezaposlenost se nakon delovanja šoka koji je izazvao povećanje nezaposlenosti, mnogo sporije vraća na ravnotežni nivo (ako je u pitanju delimični histereziis). Uticaj velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene na pojavu histereziisa naglašava i Scarpetta (1996)¹¹⁰. U svetlu međuuticaja institucija, Coe i Snower (1997)¹¹¹ ističu: “što su velikodušnije pasivne mere, to je manja efektivnost aktivnih mera na tržištu rada”, dok Belot i van Ours (2001) nalaze da je uticaj stope zamene na nezaposlenost viši kada su porezi visoki.¹¹²

Kada je u pitanju uticaj sistema naknade za nezaposlene na nadnice, on se pre svega manifestuje u toku kolektivnog pregovaranja, jer sindikati u procesu utvrđivanja svoje ciljne funkcije uzimaju u obzir i alternativne izvore prihoda u slučaju da izgube posao u koje ulazi i naknada za nezaposlene, tako da nivo realne naknade pozitivno utiče na realne nadnice¹¹³. Pored toga, velikodušnost naknada smanjuje uticaj nivoa nezaposlenosti na plate. Ako prihvatimo pretpostavku da visoki nivoi nezaposlenosti smanjuju plate, ovaj uticaj će biti manji ukoliko je manje c . Ukoliko umesto U (broj nezaposlenih) posmatramo cU - broj efektivno nezaposlenih, jasno je da je pritisak nezaposlenih veći ako je c veće, i obrnuto. Dakle, pritisak na rast nadnica biće manji ukoliko je cU veće. Pored ovih negativnih efekata, sistem naknada za nezaposlene bi mogao da poveća motivaciju za ulaganje u ljudski kapital, da poveća verovatnoću za pronalaženje adekvatnog posla(zaposlenog) i da pozitivno utiče na stope participacije.¹¹⁴

¹¹⁰ Belot, M., van Ours, J. (2001), str. 6.

¹¹¹ *Isto*, str. 7.

¹¹² *Isto*, str. 10.

¹¹³ Layard, R. et al. (2005), str. 105.

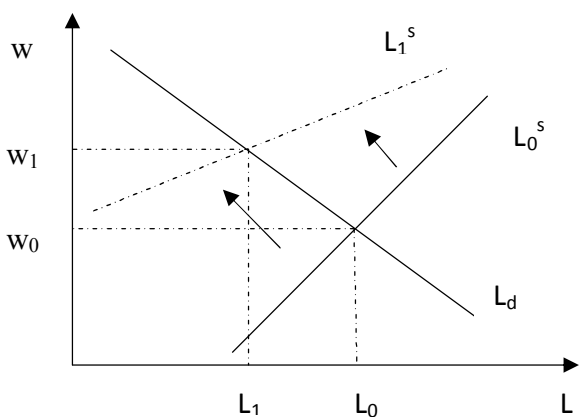
¹¹⁴ Dreger, C. (2004), str. 5.

Utjecaj naknade za nezaposlene na tržište rada možemo posmatrati iz dve perspektive:

- sa aspekta savršeno konkurentnog tržišta rada i
- sa aspekta nesavršenog tržišta rada.

U modelu savršeno konkurentnog tržišta, naknade za nezaposlene povećavaju statičku rezervacionu nadnicu što utiče na smanjenje ponude rada (*efekat participacije*) i utiču na tržište rada preko *poreskog efekta* – za finansiranje naknada za nezaposlene potrebno je povećanje poreza i doprinosa.

Rezervaciona nadnica se formalno definiše kao marginalna stopa supstitucije između dokolice i potrošnje na pregibu linije budžetskog ograničenja. U opštem slučaju nagib krive indiferencije (w_r – rezervaciona nadnica) u toj tački se razlikuje od nagiba linije budžetskog ograničenja (w – tržišno određena nadnica). Ako je $w > w_r$, pojedinac će izabrati da ponudi pozitivan broj časova rada. Ukoliko je $w < w_r$, pojedinac neće želiti da ponudi pozitivan broj časova rada. Ukoliko se uvede naknada za nezaposlene b , neradni dohodak se povećava, što utiče na povećanje rezervacione nadnice. Uticaj na ponudu rada je prikazan na slici 44.



Slika 44. Uticaj naknada za nezaposlene na ponudu rada prema savršeno konkurentskom modelu

Izvor: Boeri (2008), str. 233.

Uvođenje naknada za nezaposlene pomera krivu ponude rada na gore. Verovatno je da će efekat biti jači za pojedince na nižim nivoima rezervacione nadnice, pa je i razlika između

L_0^s i $L1^s$ veća za vrednosti bliže koordinatnom početku (Boeri, 2008.). U ovom modelu naknade za nezaposlene smanjuju ponudu rada, ali ne povećavaju nezaposlenost.

Sa aspekta nesavršenog tržišta rada, dominiraju tri efekta preko kojih naknade za nezaposlenost utiču na ishode na tržištu rada:

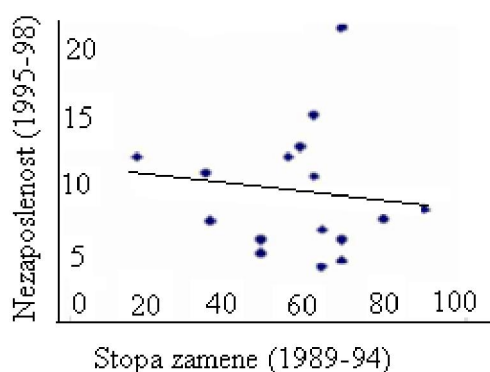
1. Povećavaju rezervacionu nadnicu jer radnici postaju izbirljiviji, smanjuju intenzitet traženja posla i produžava se trajanje nezaposlenosti (*efekat potrage za poslom*),
2. Povećavaju zahtevani nivo nadnica u procesu kolektivnog pregovaranja (*efekat nadnica*),
3. Povećavaju stopu participacije (*efekat prava na naknadu*).

Postoji razlika u definiciji rezervacione nadnice u modelu sa savršenim i nesavršenim tržištem rada. Dok se u prethodnom modelu posmatrala statička rezervaciona nadnica koja je bila osnovni element odluke između zaposlenosti i neaktivnosti, u modelu sa nesavršenim tržištem rada rezervaciona nadnica se posmatra kao dinamički koncept. Pojedinaac nastavlja da učestvuje na tržištu rada čak i ako je ponuđena nadnica niža od rezervacione. Rezervaciona nadnica je sada osnovni element odluke između zaposlenosti i nezaposlenosti (Boeri, 2008.).

Suprotno zaključcima modela koji se bazira na konkurentskom tržištu rada, naknade za nezaposlenost povećavaju stopu participacije u slučaju da je sistem postavljen tako da pravo na naknadu nemaju pojedinci koji ne traže aktivno posao. Ovo ne znači automatski i povećanje efektivne ponude rada, jer u suprotnom smeru deluje efekat smanjenja intenziteta traženja posla. Ukoliko pravo na naknadu imaju samo pojedinci sa prethodnim radnim iskustvom, ovaj efekat ne deluje u istom smeru na celom tržištu rada: pojedinci koji nemaju radno iskustvo povećavaju intenzitet traženja posla jer raste vrednost zaposlenja (u slučaju gubitka posla, pojedinac dobija pravo na naknadu za nezaposlene).

2.1.2. Međunarodna poređenja i empirijski rezultati

Naknada za nezaposlene direktno utiče na spremnost nezaposlenih da popune slobodno radno mesto. Važni aspekti sistema naknade za nezaposlene su: visina naknade i trajanje prava na primanje naknade. Veza stope zamene (prosečni procenat izgubljene plate isplaćen kao naknada za nezaposlenog) i nezaposlenosti prema Wyplosz (2000.) prikazana je na slici 45. Dobijena veza ukazuje na blagi pad stope nezaposlenosti sa rastom stope zamene i nije statistički značajna.



Slika 45. Uticaj visine naknade za nezaposlene na nezaposlenost
Izvor: Wyplosz, C. (2000), str. 10.

Veza između stope nezaposlenosti i stope zamene u 2009. godini za zemlje OECD-a prikazana je na slici 46. i rezultat je vrlo sličan kao kod Wyplosz (2000), takođe sa niskim vrednostima R^2 (0,22).

$$u = 12,33 - 0,07rr$$

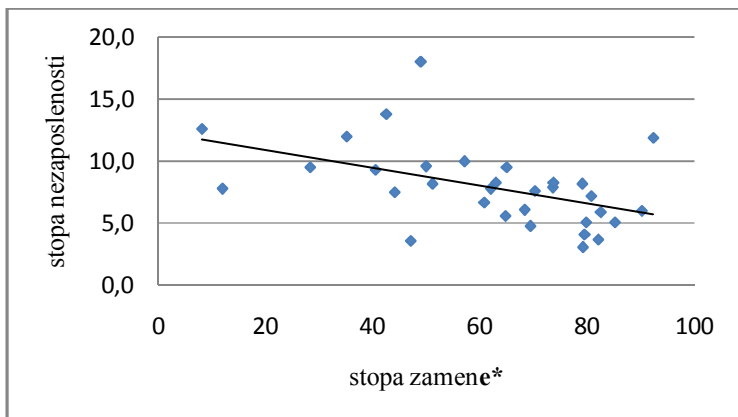
(1,57) (0,02)

u – stopa nezaposlenosti

rr – stopa zamene

Korišćene su harmonizovane stope nezaposlenosti OECD-a i prosečna neto stopa zamene u toku 60 meseci trajanja nezaposlenosti uključujući i dodatni element pomoći za nezaposlene (*social assistance*). Prosečna neto stopa zamene obuhvata četiri različite porodične situacije (bez dece ili sa dvoje dece, par sa jednim članom koji zarađuje ili

neudata/neoženjena osoba – samohrani roditelj) i izračunat je neponderisani prosek za nivo zarada od 67% i 100% prosečne zarade. Ukoliko se umesto neto koristi bruto stopa zamene dobija se sličan rezultat.

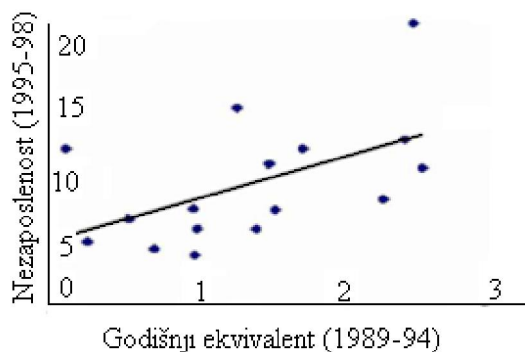


Slika 46. Uticaj visine naknade za nezaposlene na nezaposlenost

*stopa zamene koja uključuje i pomoć za nezaposlene

Podaci: OECD, http://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/oecd-employment-and-labour-market-statistics_ifs-data-en.

Međutim, mnogo jasnija veza između sistema naknade za nezaposlene i nezaposlenosti uočava se kada se visina i trajanje naknade posmatraju zajedno – potrebno je uzeti u obzir ceo “paket”, a ne samo visinu naknade. Slika 47. pokazuje vrednost “paketa” kao proizvod stope zamene i broja godina u kojima postoji pravo na primanje naknade u slučaju gubitka posla. Vrednost je iskazana brojem godina za koje bi nezaposleni dobio platu u visini primljene naknade. Na primer, ako je stopa zamene 60% i nezaposleni ima pravo na dve godine primanja naknade, vrednost “paketa” je 1,2 godine.



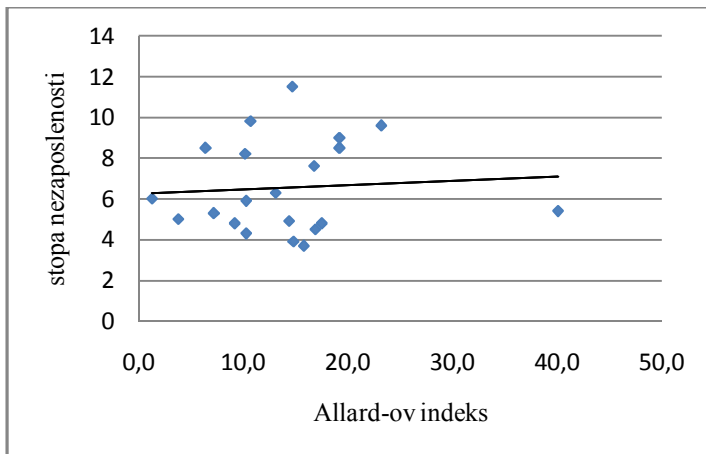
Slika 47. Uticaj naknada za nezaposlene na nezaposlenost

Izvor: Wyplosz, C. (2000), str. 10., <http://www.nbb.be/doc/oc/repec/reswpp/WP08.pdf>.

U ovom slučaju dobija se statistički značajna veza koja pokazuje da stopa nezaposlenosti raste sa rastom velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene. Allard (2005) je definisala indeks koji obuhvata više karakteristika sistema naknade za nezaposlene, koje se odnose prvenstveno na monitoring i sankcionisanje primalaca naknade za nezaposlene:

1. zahteve vezane za aktivnost u traženju posla (niže vrednosti su vezane za strožiji sistem),
2. zahteve vezane za mobilnost zanimanja (da li zaposleni može da odbije radno mesto zbog neusklađenosti zanimanja, iako poseduje sposobnosti za to radno mesto),
3. zahteve vezane za geografsku mobilnost,
4. širinu mogućih validnih razloga za odbijanje radnog mesta ili učešća u APTR,
5. sankcije koje se primenjuju ukoliko nezaposleni odbije radno mesto ili učešće u APTR (indikator 1-5 su ponderisani vrednošću 1),
6. sankcije koje se primenjuju ukoliko nezaposleni više od jednog puta odbije radno mesto ili učešće u APTR (ponder 0,75),
7. sankcije koje se primenjuju ukoliko zaposleni samoinicijativno napusti dobijeno radno mesto (ponder 0,25).

Veza između stope nezaposlenosti i Allardovog indeksa je slična, mada slabija u odnosu na prikazani odnos između stope nezaposlenosti i godišnjeg ekvivalenta stope zamene: za posmatranu grupu od 20 zemalja veza je pozitivna, iako je nagib linije nešto blaži (slika 48). Međutim, linearna regresija kojom se ispituje uticaj visine Allardovog indeksa na stopu nezaposlenosti ne ukazuje na statističku značajnost ove veze (visina Allardovog indeksa nema statistički značajan uticaj na stopu nezaposlenosti: $t=0,24$; $p=0,81$).



Slika 48. Uticaj sistema nadoknada za nezaposlene na stopu nezaposlenosti

Podaci: OECD, CESifo baza podataka, <http://www.cesifo-group.de/DICE/fb/4LM5EVnq2>

Detaljnija empirijska istraživanja pokazuju da se ravnotežna stopa nezaposlenosti povećava za 1,1 procentni poen za svakih 10 procentnih poena porasta racia zamene¹¹⁵. Ostale studije su dale slične empirijske rezultate ocene elastičnosti nezaposlenosti: Scarpeta (1996) 1,3%; Nickel (1997) 1,1%; Bassanini i Duval (2006) 1,2%. Pored toga, kraće trajanje prava na primanje nadoknade povezano je sa kraćim trajanjem nezaposlenosti¹¹⁶. Pored sistema utvrđivanja nadnica, Layard et al. (2005) ističu relativno kratko trajanje prava na primanje nadoknade za nezaposlene kao jedan od ključnih faktora za adekvatno reagovanje privrede na egzogene šokove¹¹⁷. Boeri (2008) ističe da maksimalno trajanje prava na naknade ima najjači efekat na stopu nezaposlenosti.

Postoje brojni problemi u numeričkom prikazivanju karakteristika sistema naknade za nezaposlene:

- U praksi stopa zamene obično pada tokom vremena – relativno visoke stope zamene na početku trajanja nezaposlenosti omogućuju pojedincu da se fokusira na traženje posla bez značajnijeg smanjenja životnog standarda, dok opadanje stope zamene tokom vremena utiče na održavanje motivacije i intenziteta traženja posla;

¹¹⁵ Layard, R. et al. (2005), str. xvi.

¹¹⁶ *Isto*, str. xvi.

¹¹⁷ *Isto*, str. 449.

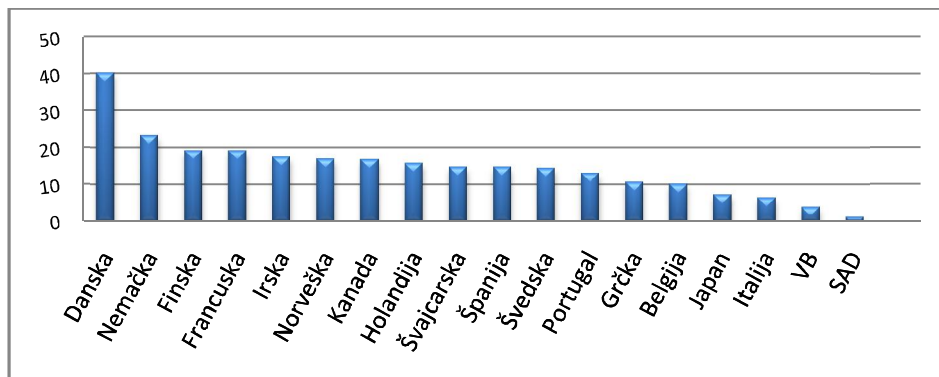
- U obzir bi trebalo uzeti i udeo nezaposlenih koji imaju prava na nadoknade, kao i procenat nezaposlenih koji primaju naknadu;
- Potrebno je obuhvatiti norme koje određuju pravo i trajanje prava na naknadu;
- Visina stope zamene se po pravilu razlikuje za različite porodične situacije (sa decom/bez, u braku ili ne), za različite nivoe prethodne zarade (nezaposleni sa višim nivoima prethodne zarade po pravilu imaju niže stope zamene), kao i za različita trajanja nezaposlenosti (tabela 8);
- Razlikuju se bruto i neto stope zamene, pri čemu su neto stope često više od bruto stopa zamene, jer jer je porez na dohodak progresivan, a naknade za nezaposlene su u jednom broju zemalja oslobođene od oporezivanja.

Tabela 8. Neto stope zamene u zemljama OECD-a u zavisnosti od dužine trajanja nezaposlenosti, visine prethodne zarade i porodične situacije, 2009.*

prethodna zarada	Početne faze nezaposlenosti								60. mesec nezaposlenosti							
	67% prosečne zarade				150% prosečne zarade				67% prosečne zarade				150% prosečne zarade			
	BD		2D		BD		2D		BD		2D		BD		2D	
	1ZB	2ZB	1ZB	2ZB	1ZB	2ZB	1ZB	2ZB	1ZB	2ZB	1ZB	2ZB	1ZB	2ZB	1ZB	2ZB
Austrija	64	80	64	80	44	64	44	64	64	51	97	66	40	36	55	53
Belgija	77	85	77	85	44	60	44	60	67	75	89	87	38	53	51	61
Bugarska	77	88	77	88	36	56	36	56	34	50	70	61	15	31	31	38
Češka	76	87	76	87	50	70	50	70	64	56	89	66	33	37	45	43
Danska	90	91	90	91	57	61	57	61	53	71	89	94	34	47	56	64
Estonija	56	77	56	77	54	68	54	68	40	53	61	61	19	34	30	39
Francuska	67	84	67	84	67	77	67	77	57	57	80	68	29	37	41	43
Litvanija	83	91	83	91	46	63	46	63	59	50	128	69	28	32	60	44
Nemačka	62	87	77	90	60	79	70	84	62	58	77	65	32	39	46	45
Grčka	70	83	70	83	40	56	40	56	0	50	5	51	0	34	3	35
Mađarska	75	86	75	86	44	63	44	63	61	50	91	66	35	36	51	48
Italija	75	86	75	86	47	61	47	61	2	56	3	70	1	38	2	47
Japan	86	85	86	85	45	64	45	64	86	52	118	70	42	34	58	45
Holandija	88	84	88	84	59	69	59	69	86	54	102	69	47	37	55	47
Norveška	79	84	79	84	49	65	49	65	79	53	112	59	41	35	58	39
Poljska	69	71	69	71	32	45	32	45	47	52	70	65	22	32	33	41
Portugal	83	93	83	93	80	90	80	90	31	42	54	47	18	30	32	34
Rumunija	63	82	63	82	36	57	36	57	26	51	44	61	12	32	21	38
Slovačka	45	72	45	72	47	64	47	64	35	45	52	54	16	28	25	33
Slovenija	83	88	83	88	52	64	52	64	69	56	128	83	37	37	68	55
Španija	74	89	74	89	41	61	41	61	40	53	47	55	20	35	24	37
Švedska	77	85	77	85	40	58	40	58	77	50	101	58	40	34	52	39
VB	66	59	66	59	32	39	32	39	66	50	111	72	32	33	54	47
SAD	62	82	62	82	36	58	36	58	18	55	61	70	9	36	30	45

Podaci: OECD, *BD-bez dece, 2D-dvoje dece, 1ZB-u braku, jedno zarađuje, 2ZB-u braku, dvoje zarađuju. U tabeli nisu navedene kategorije: samac, samohrani roditelj i prethodna zarada na nivou 100% prosečne zarade.

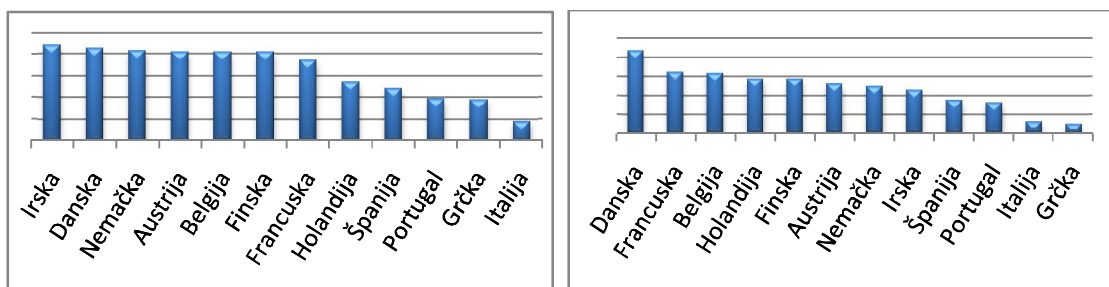
Prema Allard-ovom indeksu (za 2003. godinu) najvelikodušnji sistem naknade za nezaposlene imaju Danska, Nemačka, Finska i Francuska, a najrestriktivniji Italija, Velika Britanija i SAD.



Slika 49. Vrednosti Allard-ovog indeksa

Podaci: Ceslfo baza podataka, <http://www.cesifo-group.de/DICE/fb/4LM5EVnq2>

Boeri (2008) ističe da ja za celokupniju sliku sistema naknade za nezaposlene neophodno uzeti u obzir obuhvat naknada za nezaposlene – procenat nezaposlenih koji primaju naknadu. Ukoliko posmatramo novi indikator koji se dobija kao proizvod neto stope zamene i obuhvata naknade za nezaposlene, slika velikodušnosti sistema se za pojedine zemlje značajno menja (Irska, Francuska, Holandija, Nemačka).



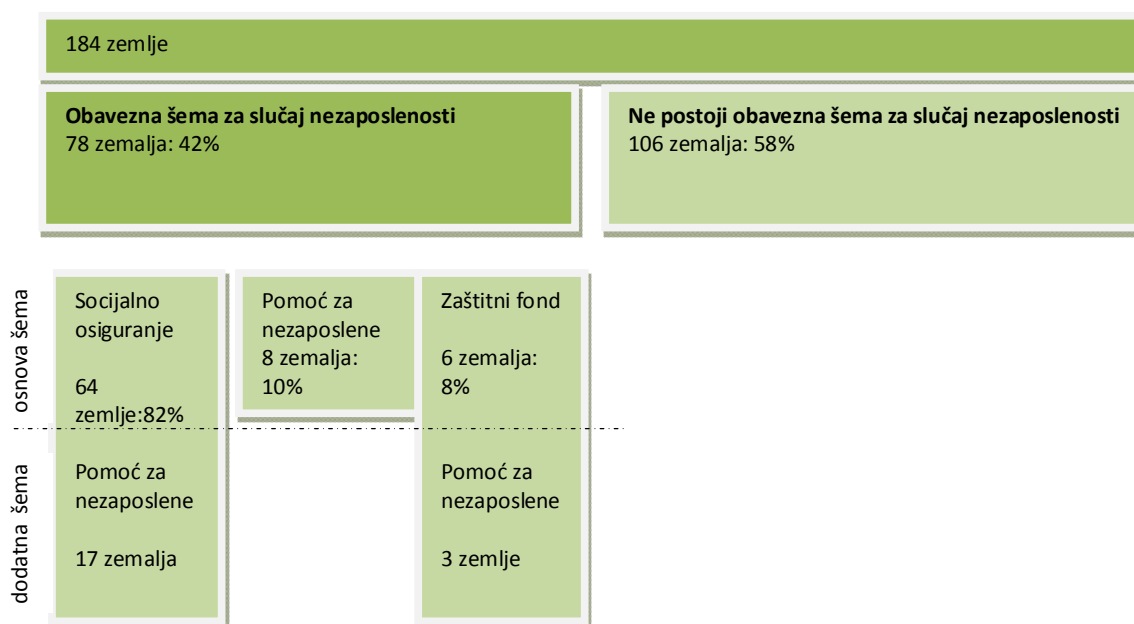
Slika 50. Rang prema OECD-ovom indikatoru velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene zasnovanom na neto stopi zamene (levi panel) i rang prema proizvodu OECD-ovog indikatora velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene zasnovanom na neto stopi zamene i stope obuhvata (desni panel).

Izvor: na osnovu Boeri (2008).

Podaci o obuhvatu naknade za nezaposlene su do 2001. godine dostupni iz ECHP (*European Community Household Panel*). Za godine posle 2001. Eurostat daje podatke za ukupan broj primalaca kategorije *Out-of-work income maintenance and support*, koja,

pored naknada za nezaposlene (*Unemployment insurance*) obuhvata i pomoć za nezaposlene (*Unemployment assistance*), delimične naknade za nezaposlene (*Partial unemployment benefits*), naknade za nepuno radno vreme (*Part-time unemployment benefits*), otpremnine (*Redundancy compensation*) i kompenzacije u slučaju bankrotstva (*Bankruptcy compensation*), pa podaci ne daju jasnu sliku o obuhvatu same naknade za nezaposlene.

U nastavku rada koriste se stope obuhvata iz GESS¹¹⁸ baze podataka (2007. i 2008. godina) koje obuhvataju naknade koje su bazirane na osiguranju za slučaj nezaposlenosti i naknade u vidu pomoći.



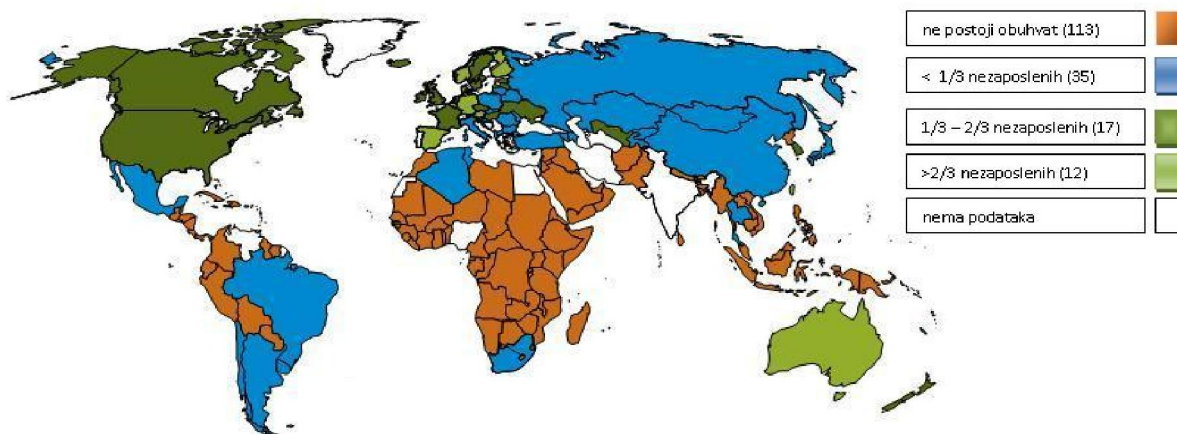
Slika 51. Sistemi naknade i pomoći za nezaposlene

Izvor: World social security report 2010/11. Covering people in times of crisis, ILO.

Pored naknade za nezaposlene, koja predstavlja vid osiguranja, veliki broj zemalja poseduje i *pomoć za nezaposlene* koja je po pravilu nezavisna od visine uplaćenih doprinosa, tj. prethodne zarade i često je neograničenog trajanja. Prema podacima ILO (2011), u većini zemalja ne postoji sistem naknade za nezaposlene, dok je u najvećem broju zemalja koje

¹¹⁸ Global Extension of Social Security, ILO.

imaju ovaj sistem osnovni stub sistem naknade za nezaposlene na bazi osiguranja (ili prethodnih uplata: *contributory schemes*). U jednom broju zemalja je sistem pojačan postojanjem naknade na bazi pomoći (*non-contributory schemes*), dok je u manjem broju naknada na bazi pomoći osnovni element zaštite (slika 51).

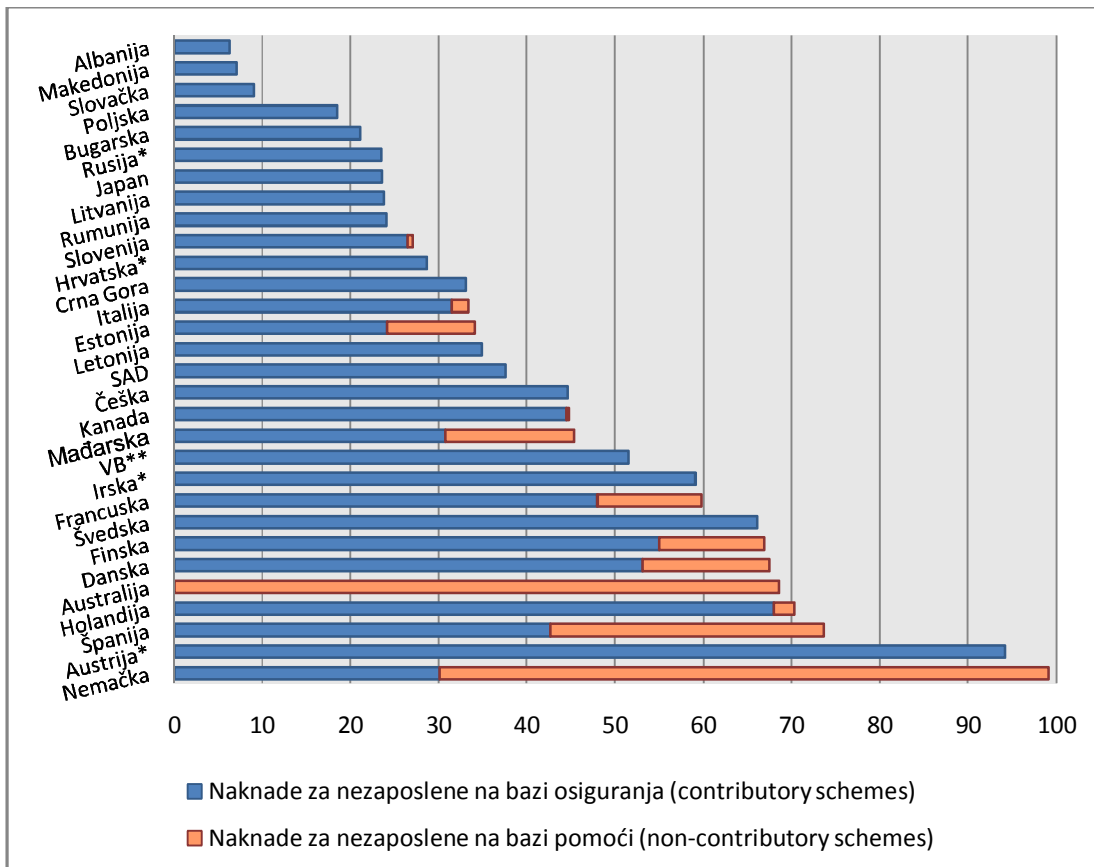


Slika 52. Obuhvat naknade i pomoći za nezaposlene

Izvor: World social security report 2010/11. Covering people in times of crisis, ILO.

Obuhvat naknade za nezaposlene po ova dva osnova za izabrane zemlje prikazan je na slikama 52. i 53. U slučajevima Austrije, Irske, Hrvatske i Rusije stope obuhvata su potcjenjene¹¹⁹, jer nisu dostupni podaci o primaocima pomoći za nezaposlene koja postoji u slučajevima kada nezaposleni ne ispunjava potrebne uslove za primanje naknade za nezaposlene i kada je nezaposlenom isteklo pravo na naknadu.

¹¹⁹ ILO (2010), str. 63.



Slika 53. Obuhvati naknade i pomoći za nezaposlene (poslednji raspoloživi podaci: 2007/2008).

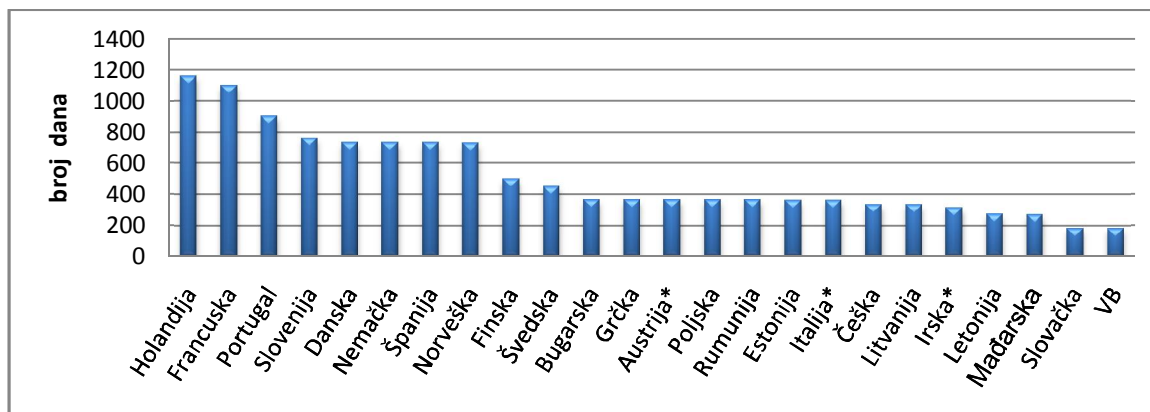
Podaci: World social security report 2010/11. Covering people in times of crisis, ILO.

* Podaci su potcenzjeni.

** VB: uključena je i kategorija *Jobseeker's allowance* (socijalno osiguranje i socijalna pomoć)

Obuhvat naknade za nezaposlene i stopa zamene nisu nezavisni. Više stope zamene podstiču nezaposlene da, ukoliko imaju pravo, učestvuju u primanju naknade, dok fiskalna ograničenja deluju u suprotnom pravcu: više stope zamene podstiču državu da pooštri kriterijume za dobijanje naknade. Rezultat ovakvih delovanja stvara mogućnost formiranja dva suprotna tipa sistema: a) sistemi sa visokim stopama zamene i niskim obuhvatom koji je posledica strogih kriterijuma za sticanje prava na naknadu, kao i relativno kratkim trajanjem prava na naknadu (što je karakteristično za zemlje srednjeg nivoa razvoja) i b) sistemi sa niskim stopama zamene sa visokim obuhvatom i, ukoliko su praćene socijalnom

pomoći koja zavisi od visine sredstava,¹²⁰ neograničenog trajanja. Maksimalno trajanje prava na naknadu u izabranim zemljama EU je prikazano na slici 54.



Slika 54. Maksimalno trajanje prava na naknadu za nezaposlene**

Podaci: MISSOC, stanje 1.7.2011.

*u specijalnim slučajevima moguće je i produženje; **u Belgiji nema ograničenja trajanja prava na naknadu.

U tumačenju ovog indikatora velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene neophodna je opreznost iz sličnih razloga kao i pri analizi neto i bruto stope zamene. Dizajn sistema se među zemljama razlikuje u pogledu oštine kriterijuma koji određuju pravo primanja na naknadu, pri čemu većina zemalja pri određivanju trajanja prava na naknadu uzima u obzir dužinu radnog staža. Neke zemlje uzimaju u obzir i broj godina života, stopu nezaposlenosti u regionu/okrug (Poljska, Litvanija, Italija), stepen invalidnosti primaoca (Švajcarska), učesće u programima obuke (Češka, Austrija), slučaj recesije (Italija), porodično stanje (Poljska). Najveći broj zemalja daje posebne pogodnosti sa starije radnike (npr. u Francuskoj je za mlađe od 50 godina maksimalna dužina trajanja prava na naknadu 2 godine; u Sloveniji za mlađe od 50 godina – 12 meseci). U Italiji postoji posebna isplata za mobilnost (*Mobility allowance*): 36 meseci sa mogućnošću produženja do 48 meseci za regije južne Italije. Trajanje prava na pomoć za nezaposlene po pravilu nije uslovljeno dužinom prethodnog staža. Pomoć za nezaposlene može biti integrisana sa socijalnom pomoći, pri čemu je uslovljena visinom sredstava koje pojedinac ili domaćinstvo poseduje. Npr, pomoć za nezaposlene u Nemačkoj *Arbeitslosengeld II* i *Sozialgeld* su u principu

¹²⁰ (engl. means-tested)

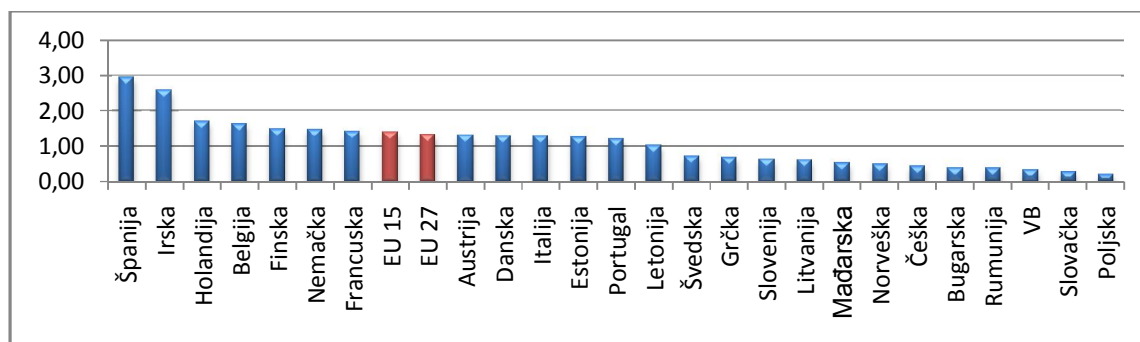
neograničenog trajanja ukoliko su ispunjeni određeni uslovi, što se proverava na svakih šest meseci. Trajanje prava na pomoć za nezaposlene prikazano je u tabeli 9:

Tabela 9. Trajanje prava na pomoć za nezaposlene, 2010.

	Austrija	Belgija	Bugarska	Češka	Danska
Pomoć za nezaposlene/trajanje (2010)	Neograničeno	-	-	-	-
	Grčka	Mađarska	Irska	Italija	Letonija
Pomoć za nezaposlene/trajanje (2010)	-	-	Neograničeno	-	-
	Rumunija	Slovačka	Slovenija	Španija	Švedska
Pomoć za nezaposlene/trajanje (2010)	-	-	-	6-18 meseci	10-15 meseci
	Estonija	Finska	Francuska	Nemačka	VB
Pomoć za nezaposlene/trajanje (2010)	9 meseci	Neograničeno	6-12 meseci	Neograničeno	Neograničeno
	Litvanija	Holandija	Poljska	Portugal	Norveška
Pomoć za nezaposlene/trajanje (2010)	-	-	-	9-30 meseci	-

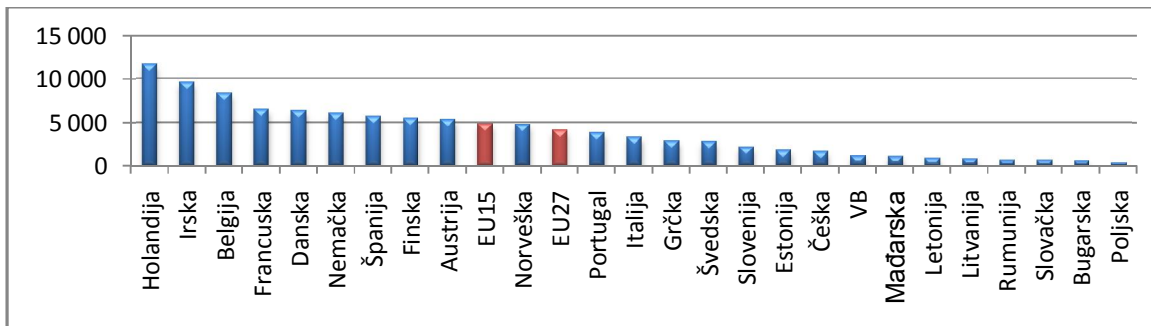
Izvor: CesIFO baza podataka, <http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market-and-Migration/Labour-Market/Unemployment-Benefit-Schemes.html>.

Slike 55. i 56. prikazuju izdatke za pasivne politike tržišta rada (kategoriju *Out-of-work income maintenance and support*) kao procenat BDP-a i kao izdatke po osobi koja traži posao.



Slika 55. Izdaci za pasivne politike tržišta rada (kategorija *Out-of-work income maintenance and support*) kao procenat BDP-a, 2009.

Podaci: Eurostat.



Slika 56. Izdaci za pasivne politike tržišta rada (kategorija *Out-of-work income maintenance and support*) po osobi koja traži posao, 2009.
Podaci: Eurostat.

U cilju potpunijeg numeričkog prikazivanja sistema naknade za nezaposlene, razvijen je sumarni indikator koji obuhvata veći broj karakteristika sistema. Na slici 57. su prikazane vrednosti sumarnog indikatora koji je definisan kao proizvod standardizovanih vrednosti prosečne *neto stope zamene* sa socijalnom pomoći u 2008. godini (prosek za izabrane zemlje = 1)¹²¹, indikatora *trajanja prava na primanje naknade* 2008¹²². (prosek broja dana = 1), indikatora *trajanja prava na pomoć za nezaposlene*¹²³ (beskonačno pravo: 1,2; maksimum više od 12 meseci: 1,1; maksimum manji ili jednak 12 meseci: 1; ne postoji pomoć za nezaposlene: 0,9); indikatora *izdataka po osobi* (prosek izdataka u 2008. godini = 1)¹²⁴. Veće vrednosti sumarnog indikatora označavaju veću velikodušnost sistema naknade za nezaposlene. Slika 58. prikazuje vrednosti ovog indikatora korigovane *stopom obuhvata*¹²⁵ u 2008. godini.

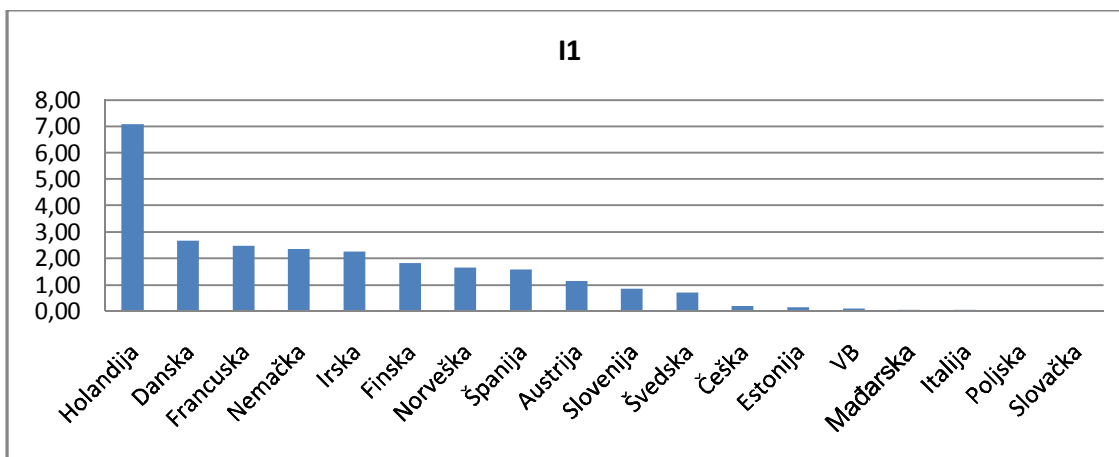
¹²¹ Prosečne neto stope zamene za period od 60 meseci nezaposlenosti, za četiri različite porodične situacije i dva nivoa visine zarade (67% i 100% prosečne zarade). Izvor podataka: OECD, Tax-Benefit Models, www.oecd.org/els/social/workincentives.

¹²² Prema podacima MISSOC, stanje 1.7.2011.

¹²³ Podaci: CesIfa baza <http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market-and-Migration/Labour-Market/Unemployment-Benefit-Schemes.html>

¹²⁴ Podaci Eurostat, kategorija *Out-of-work income maintenance and support*, PPS per person wanting to work.

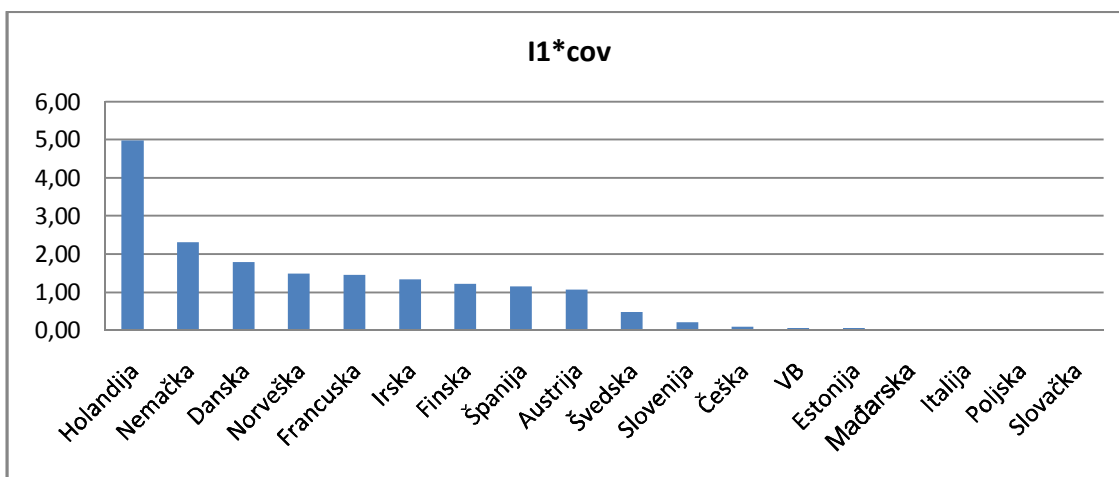
¹²⁵ Podaci ILO, <http://www.ilo.org/gimi/gess/RessourceDownload.action?ressource.ressourceId=15331>.



Slika 57. Vrednosti sumarnog indikatora bez stope obuhvata*

Podaci: Eurostat, OECD, CesIFO baza podataka, <http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market-and-Migration/Labour-Market/Unemployment-Benefit-Schemes.html>

*Vrednosti indikatora za Belgiju nisu unesene zbog neograničenog trajanja prava na naknadu. Rang Austrije bi se značajno popravio ukoliko bi se uzelo u obzir duže pravo na naknadu za pojedine posebno ranjive grupe na tržištu rada koje učestvuju u određenim vidovima APTR (za detalje mera videti MISSOC). Slično važi i za Italiju. (napomena važi i za slike 58-60).



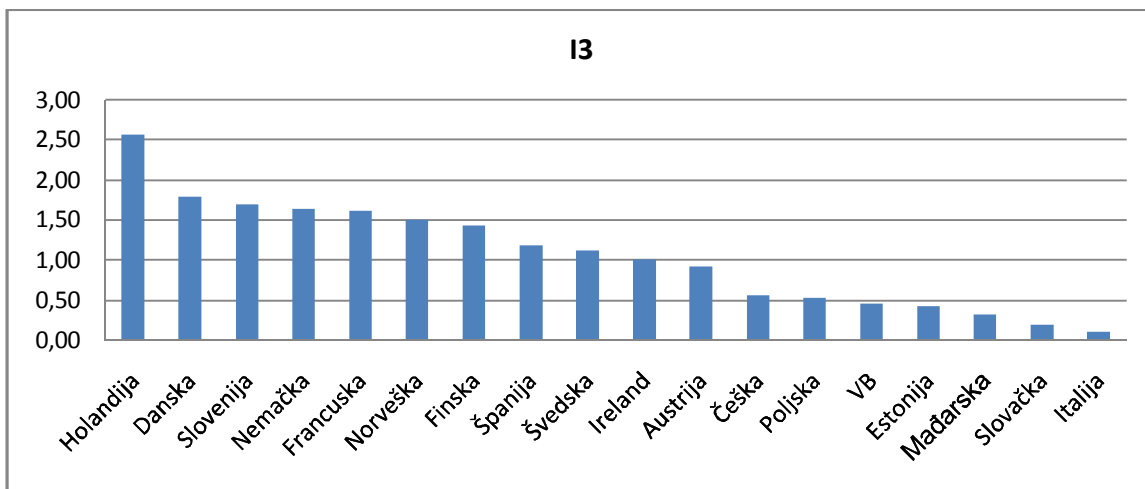
Slika 58. Vrednosti sumarnog indikatora sa stopom obuhvata*

*Vrednosti indikatora za Belgiju nisu unesene zbog neograničenog trajanja prava na naknadu.

Podaci: Eurostat, CesIFO baza podataka, OECD, GESS, <http://www.ilo.org/gimi/gess/RessFileDownload.do?ressourceId=15263>.

Ukoliko iz obračuna indikatora isključimo izdatke za pasivne politike tržišta rada (kategoriju *Out-of-work income maintenance and support*) po osobi koja traži posao, samo

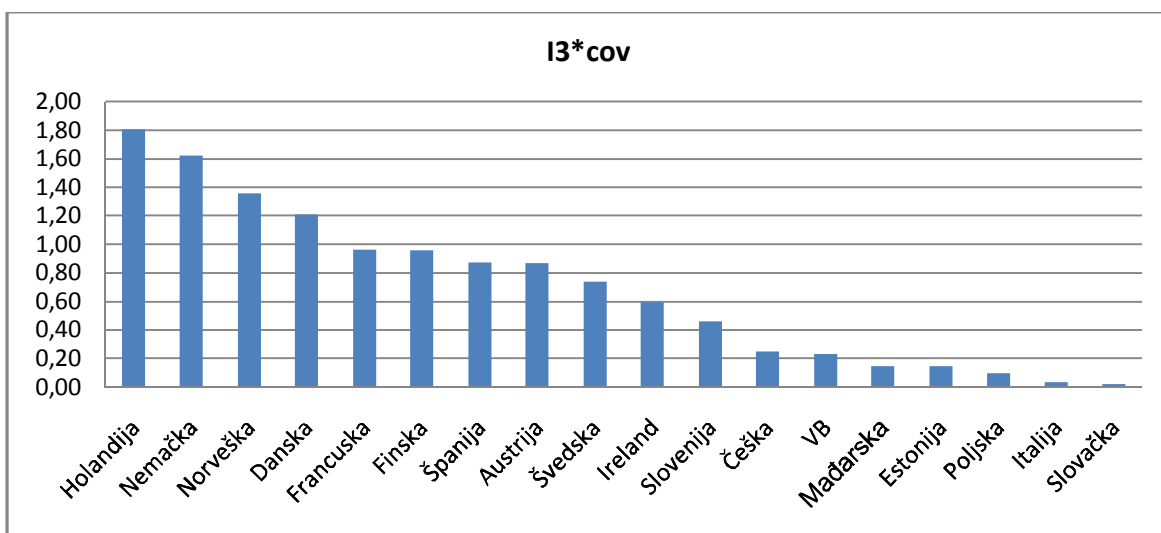
nekoliko zemalja značajnije menja rang: Irska, Poljska i Slovenija. Ukoliko novi indikator modifikujemo stopom obuhvata, varijacije između dve varijante indikatora se ublažavaju.



Slika 59. Vrednosti sumarnog indikatora bez stope obuhvata, bez izdataka*

*Vrednosti indikatora za Belgiju nisu unesene zbog neograničenog trajanja prava na naknadu.

Podaci: Eurostat, OECD, CesIFO baza podataka, <http://www.cesifo-group.de/ifoHome/facts/DICE/Labour-Market-and-Migration/Labour-Market/Unemployment-Benefit-Schemes.html>.



Slika 60. Vrednosti sumarnog indikatora sa stopom obuhvata, bez izdataka*

*Vrednosti indikatora za Belgiju nisu unesene zbog neograničenog trajanja prava na naknadu.

Podaci: Eurostat, CesIFO baza podataka, OECD, GESS, <http://www.ilo.org/gimi/gess/ResFileDownload.do?ressourceId=15263>.

Rang najbolje pozicioniranih zemalja je sličan rangovima dobijenim pomoću usklađivanja stopom obuhvata prema Boeri (2008). Najrestriktivniji sistemi su prema skoro svim varijantama indikatora u (bivšim) tranzicionim zemljama koje su se našle u uzorku (osim Slovenije) i Velika Britanija¹²⁶. Ipak, za preciznije procenjivanje velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene neophodno je uzimanje u obzir specifičnih kriterijuma svake zemlje vezanih za prava i obaveze prilikom primanja naknade za nezaposlene. Teškoće vezane za kvantifikaciju pokazatelja velikodušnosti sistema ne otežava samo međunarodna poređenja, već i procene uticaja ovog sistema na makroekonomske agregate – pre svega, stope zaposlenosti i nezaposlenosti.

U tabeli 2. u prvom poglavlju prikazani su rezultati nekih značajnijih studija o uticaju velikodušnosti naknade za nezaposlene na stopu nezaposlenosti. Kao pokazatelji velikodušnosti sistema uzimani su uglavnom stopa zamene i dužina trajanja prava na naknadu.

Bassanini i Duval (2006) pokazuju da smanjenje bruto stope zamene za 10 pp smanjuje ravnotežnu stopu nezaposlenosti za 1,2 pp u proseku u zemljama OECD-a. Nickel et al. (2005) nalaze da se u proseku porast ravnotežne stope nezaposlenosti od 1,11 pp javlja u slučaju povećanja stope zamene za 10 pp. Layard, Nickel i Jackman (1991) zaključuju da elastičnost trajanja nezaposlenosti u odnosu na nivo naknada za nezaposlene zavisi od specifičnog dizajna tržišta rada, ali da u principu uzima vrednosti od 0,2 do 0,9. Krueger i Meyer (2002) nalaze da je ova elastičnost viša i da iznosi oko 1. Boone i van Ours (2000) zaključuju da smanjenje stope zamene za 10% povećava intenzitet traženja posla i smanjuje stopu nezaposlenosti za 7,3%, što ukazuje na elastičnost od oko 1,6. Ipak, dokazi o uticaju naknada za nezaposlene na zaposlenost su manje robustni. Nickel i Layard (1999) nalaze malo uticaja na stopu zaposlenosti i ističu da naknade za nezaposlene povećavaju i stopu participacije, pored stope nezaposlenosti. Bassanini i Duval s druge strane nalaze pozitivan

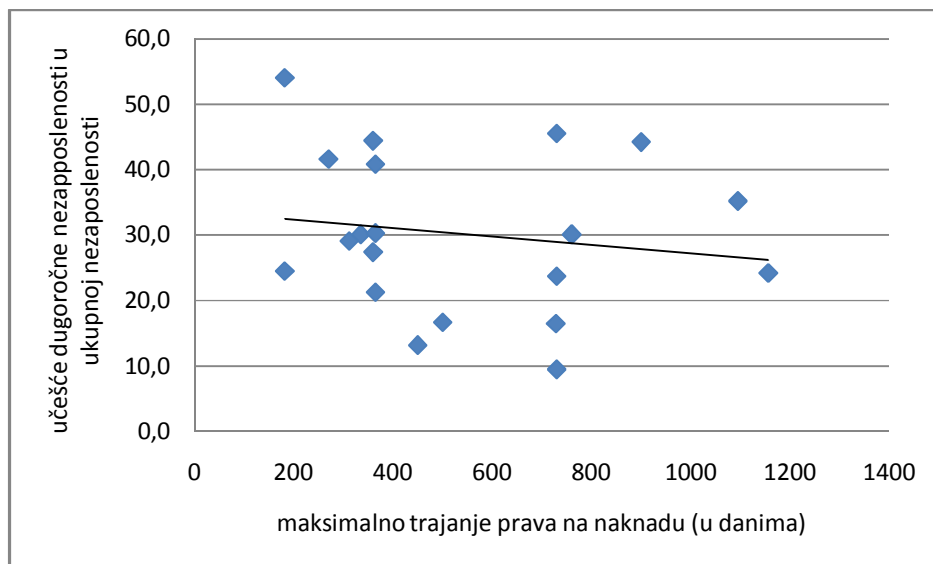
¹²⁶ U Velikoj Britaniji postoji pomoć za nezaposlene neograničenog trajanja ukoliko su ispunjeni uslovi za njeno dobijanje, što donekle umanjuje restriktivnost ovog sistema. Parcijalni indikator za neograničeno trajanje pomoći za nezaposlene ima relativno malu vrednost (1,2). Velikodušnost sistema naknade za nezaposlene u Italiji je potcenjena, jer u obračun indikatora nisu ušle posebne odredbe koje predviđaju situacije u kojima je trajanje prava na naknadu produženo.

uticaj smanjenja stope zamene na stopu zaposlenosti. Kada je u pitanju uticaj trajanja prava na naknadu za nezaposlene na trajanje nezaposlenosti, Meyer (1990) i Katz i Meyer (1990) nalaze da je elastičnost trajanja nezaposlenosti oko 0,5. Meyer (1992) dobija nešto niže vrednosti elastičnosti: između 0,24 i 0,42. Card i Levine (2000) nalaze da je elastičnost oko 0,1.

S druge strane, Acemoglu i Shimer (2000) pokazuju da privrede sa umereno velikodušnim sistemima naknade za nezaposlene imaju više nivoe proizvodnje i blagostanja, nego privrede bez osiguranja za slučaj nezaposlenosti. Jedan od najčešće pominjanih argumenata u prilog uticaja sistema naknade na efekat moralnog hazarda je porast stope izlaska iz nezaposlenosti u blizini datuma isteka prava na primanje naknade. Međutim, Card et al. (2007) upozoravaju da bi uzrok ove pojave mogao biti sistem merenja trajanja nezaposlenosti koje se uglavnom definiše kao “vreme provedeno u sistemu naknade za nezaposlene” umesto kao “vreme do sledećeg zaposlenja”. Koristeći austrijske podatke, autori pokazuju da je veliki deo izlaska iz nezaposlenosti posledica napuštanja registrovane nezaposlenosti. Browning i Crosley (2001) nalaze da je efekat sistema naknade za nezaposlene različit u zavisnosti od toga u kojoj meri posmatrana domaćinstva imaju ograničenje likvidnosti u slučaju nezaposlenosti. Gruber (1997) ističe da bi pad potrošnje nezaposlenih u slučaju nulte stope zamene bio između 23 i 26% - tri puta veći nego sa postojećim stopama zamene. Prema Vodopivec et al. (2005), uticaj sistema naknade za nezaposlene na održavanje nivoa potrošnje u slučaju nezaposlenosti varira među pojedinim zemljama u tranziciji i zavisi od dizajna i implementacije sistema nadoknada. Chetty (2008) navodi da je neophodno proceniti koji kanal delovanja sistema naknade na nezaposlenost je dominantan: efekat likvidnosti koji povećava društveno blagostanje, ili efekat moralnog hazarda, koji smanjuje opšti nivo blagostanja. Ukoliko domaćinstvo nema ograničenje likvidnosti, deluje samo moralni hazard, dok u domaćinstvima sa ograničenjem likvidnosti deluju oba efekta.

Howell (2007) ističe da i dalje postoji problem merenja velikodušnosti ovog sistema, i da ni jednostavne korelacione veze između različitih pokazatelja velikodušnosti ovog sistema ne daju jasnu sliku o uticaju na performanse tržišta rada, i uglavnom su kontradiktorne sa ortodoksnim postavkama:

- Za zemlje OECD-a veza između neto stope zamene i stope nezaposlenosti je negativna (kao i na slikama 45. i 46.);
- Veza između indeksa trajanja prava na naknadu i stope nezaposlenosti je negativna;
- Veza između indeksa trajanja prava na naknadu i učešća dugoročne nezaposlenosti (% ukupne nezaposlenosti) je negativna, kao i na slici 61;
- Veza između promene indeksa trajanja prava na naknadu i promene stope dugoročne nezaposlenosti je negativna;
- Veza između promene bruto stope zamene i promene stope nezaposlenosti ima očekivan pozitivan znak, s tim da se postavlja pitanje adekvatnosti primene samo bruto stope zamene kao pokazatelja velikodušnosti sistema naknada za nezaposlene.

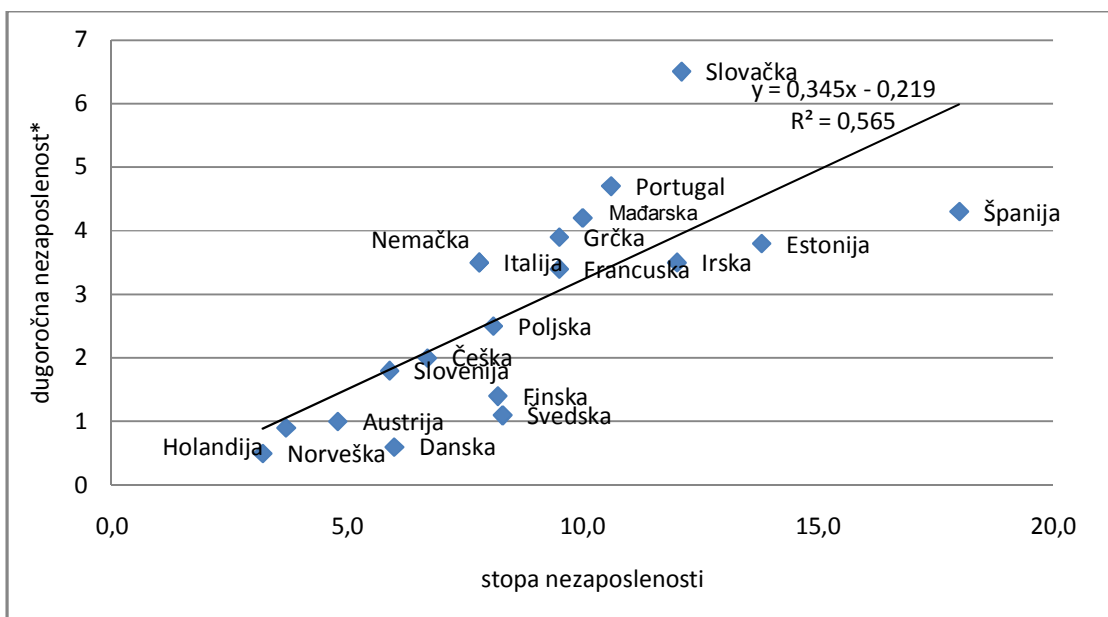


Slika 61. Veza između maksimalnog trajanja prava na naknadu i dugoročne nezaposlenosti (% ukupne nezaposlenosti)

Podaci: Eurostat, MISSOC.

Veza između maksimalnog trajanja prava na naknadu iz osiguranja i učešća dugoročne nezaposlenosti u ukupnoj nezaposlenosti u posmatranim zemljama je blago negativna, sa

vrlo niskim koeficijentom determinacije (0,078), što odgovara rezultatima iz Howell (2007). Statistička značajnost ove veze nije potvrđena. U oba slučaja izostaje zaključak o statistički značajnoj pozitivnoj vezi između dužine trajanja prava na naknadu za nezaposlene i dugoročne nezaposlenosti koji pretpostavlja ortodoksna teorija. Problem dugoročne nezaposlenosti i njeno negativno delovanje na tržište rada i pojavu histerezis efekta opisani su detaljnije u prvom poglavlju. Ipak, detaljnija analiza veze između stope nezaposlenosti i stope dugoročne nezaposlenosti (predstavljene kao procenat aktivnog stanovništva) ukazuje na delovanje i drugih faktora na stopu dugoročne nezaposlenosti (slika 62).



Slika 62. Veza između stope nezaposlenosti i stope dugoročne nezaposlenosti, 2009.

* % aktivnog stanovništva

Podaci: Eurostat.

$$y = 0,34x - 0,22 \quad R^2 = 0,56$$

(0,07)

Regresiona linija pokazuje da je stopa dugoročne nezaposlenosti statistički značajno povezana sa visinom stope nezaposlenosti. Danska, Holandija i Norveška se nalaze na relativno niskom nivou nezaposlenosti i znatno ispod linije koja opisuje vezu između ove dve varijable, što znači da je za datu stopu nezaposlenosti stopa dugoročne nezaposlenosti u

ovim zemljama znatno niža nego što bi bilo očekivano na osnovu regresione linije, i pored relativno dugog trajanja prava na primanje naknade za nezaposlene. Ovakva pozicija ukazuje na mogućnost delovanja drugih makroekonomskih i institucionalnih faktora u smeru smanjenja stope dugoročne nezaposlenosti u ovoj zemlji. Slična situacija je i u Finskoj i Švedskoj.

U literaturi se nailazi na upozorenja da se pri empirijskim procenama uticaja sistema naknade za nezaposlene na tržište rada, posebno na stope nezaposlenosti, zanemaruje potencijalna *endogenost politike*, odnosno pojava obrnute kauzalnosti, pri čemu bi više stope nezaposlenosti mogle uticati na povećanje velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene (Boeri, 2008, Howell, 2007.). U slučaju pada zaposlenosti i rasta nezaposlenosti, velikodušniji sistem naknade za nezaposlene bi obezbedio održanje određenog nivoa dohotka nezaposlenih i očuvanje agregatne tražnje. Howell (2007) analizira uticaj bruto stope zamene na stopu nezaposlenosti u zemljama OECD-a i nalazi da, pod pretpostavkom da je bruto stopa zamene adekvatan pokazatelj velikodušnosti sistema, Grangerov test uzročnosti nesumnjivo pokazuje da uticaj deluje od stope nezaposlenosti ka sistemu naknade za nezaposlene.

2.1.3. Preporuke za formulisanje politike

Preporuke za formulisanje politike proističu iz prethodnih empirijskih i teorijskih razmatranja:

- Sistem naknade za nezaposlene je višedimenzionalan i neophodno je uzeti u obzir sve karakteristike sistema: visinu naknade, dužinu trajanja prava, promene stope zamene tokom trajanja nezaposlenosti, kriterijume sticanja prava na naknade, strogost sistema pri monitoringu nezaposlenih koji imaju pravo na naknadu, komplementarnost sa sistemom pomoći za nezaposlene i drugim socijalnim davanjima;

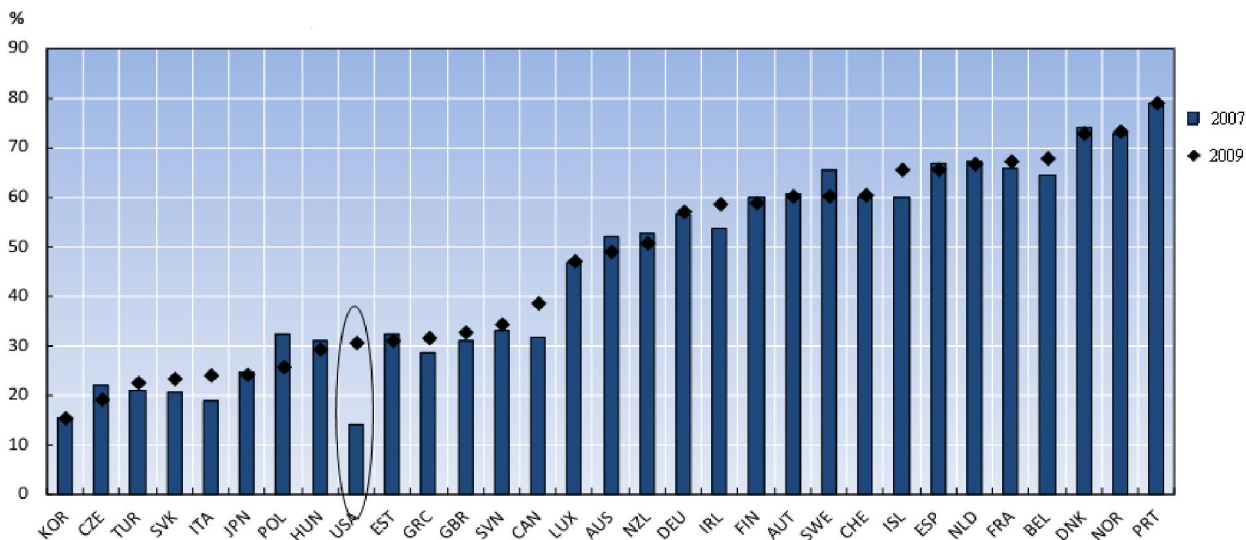
- Neophodno je uzeti u obzir međuticaje i komplementarnosti sa drugim institucijama tržišta rada (prvenstveno APTR i EPL), kao i opštim institucionalnim sistemom (finansijska tržišta, alternativne mogućnosti osiguranja od volatilnosti dohotka);
- U cilju ublažavanja efekta smanjenja intenziteta traganja za poslom, poželjno je da stope zamene opadaju tokom vremena i da se ostvari adekvatna veza sa APTR;
- U okruženjima za koja su karakteristična značajnija strukturna prilagođavanja, potrebno je uzeti u obzir činjenicu da sistem naknade za nezaposlene može da olakša strukturne promene. Ipak, ukoliko je sistem previše velikodušan, efekat na realokaciju resursa može biti umanjen (Boeri, 2008.). Pored uticaja na realokaciju resursa, sistem naknade za nezaposlene može pozitivno uticati na političku podršku reformama.
- U situaciji duboke recesije se preporučuje privremeno produženje prava na naknadu za nezaposlene, posebno u zemljama koje imaju relativno nisko maksimalno trajanje prava na primanje naknade i ograničen pristup dugoročno nezaposlenih dodatnim vidovima pomoći za nezaposlene i socijalnoj pomoći¹²⁷.

Sistem naknade za nezaposlene u recesiji može da ima kontraciklično dejstvo. U toku recesije 2008-2009. jedan broj država je usled povećanja broja nezaposlenih (pri čemu je jedan deo nezaposlenih usled produženja trajanja nezaposlenosti ostajao bez prava na naknadu) i malog broja slobodnih radnih mesta povećao nivo i/ili dužinu primanja naknada za nezaposlene. Portugal je produžio trajanje prava na primanje naknade za 6 meseci, a Rumunija za 3 meseca, za primaoce koji su krajem 2009. i u pvoj polovini 2010. godine izgubili pravo na primanje naknade. U Hrvatskoj je uspostavljen velikodušniji način obračuna naknade tokom prve godine nezaposlenosti. Jedan broj zemalja je pojednostavio kriterijume za sticanje prava na naknadu u cilju zaštite posebno ranjivih grupa na tržištu rada. Trajanje prava na primanje naknade je u SAD produženo sa 26 nedelja u 2007. godini na do 99 nedelja u 2009. godini, u zavisnosti od države. Visina naknade za nezaposlene je takođe privremeno povećana. Na slici 63. je prikazana promena prosečne neto stope

¹²⁷ OECD Employment Outlook, OECD, 2011, str. 75.

zamene u toku dvogodišnjeg trajanja nezaposlenosti u toku recesije u zemljama OECD-a.

Najveći porast ovog pokazatelja zabeležen je u SAD.



Slika 63. Uticaj promena visine i maksimalnog trajanja naknada za nezaposlene na velikodušnost sistema u zemljama OECD-a, 2007-2009. (prosečne neto stope zamene u toku dvogodišnjeg trajanja nezaposlenosti)

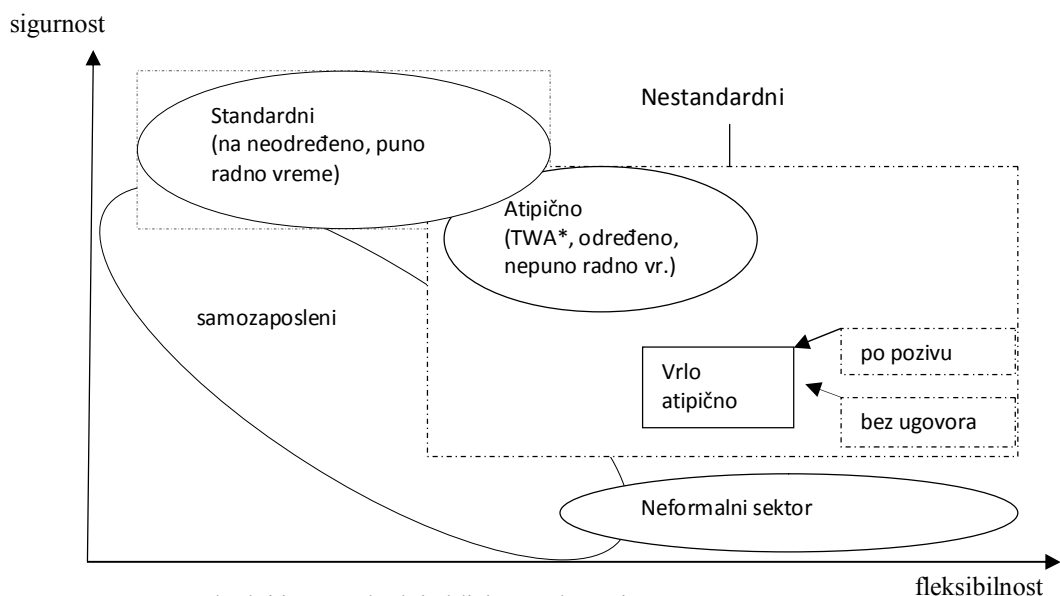
Izvor: OECD Employment Outlook 2011.

2.2. Zakonodavna zaštita zaposlenja

2.2.1. Merenje zakonodavne zaštite zaposlenja – indeksi EPL

EPL se odnosi na propise koji regulišu proces primanja i otpuštanja radnika, kao što su dužina trajanja radnih ugovora, uslovi otpuštanja, obavezne otpremnine i sl. U cilju međunarodnog poređenja režima zaštite zaposlenja najčešće se koriste EPL indeksi OECD-a. EPL indeks (indeks zakonodavne zaštite zaposlenja, *engl.* Employment Protection Index) je sintetički numerički indikator koji predstavlja prosek osnovnih komponenti koje pokazuju striktnost zakonske zaštite zaposlenja. OECD-ov indeks uzima vrednosti od 0 do 6 pri čemu više vrednosti označavaju strožije režime. Agregatni indeks EPL se sastoji od tri subindikatora: indeks za standardne ugovore (slika 64), indeks za zaposlene sa privremenim ugovorima i indeks za kolektivna otpuštanja. Informacije koje daje ovaj indeks se pre svega

odnose na zaštitu zaposlenja koju obezbeđuju zakonske odredbe na nacionalnom ili regionalnom nivou koje regulišu ovu oblast.



Slika 64. Standardni i nestandardni oblici zaposlenosti

Izvor: Broughton et al. (2010), str. 5.

*Agencije za privremeni rad (*engl.* Temporary Working Agencies)

Pored toga, uzimaju se u obzir i dodatni elementi:

- U slučajevima gde je to moguće uzete su u obzir situacije kada su u zemljama u kojima su u procesu kolektivnog pregovaranja (na nivou grane, na nacionalnom ili regionalnom nivou) dogovorene norme vezane za otpuštanje radnika koje su značajno strožije nego što je predviđeno minimalnim zakonskim standardima (sa aspekta radnika: velikodušnije).
- Indikatori pokrivaju određene aspekte implementacije zakonskih odredbi, posebno kompenzaciju koja se plaća i verovatnoću reaktiviranja (ponovnog zapošljavanja) ukoliko se pokaže da je otkaz bio neopravdan, vremensko ograničenje prava radnika na žalbu u slučaju sumnje na neopravdano otpuštanje i verovatnoću da sud izmeni ugovor na određeno vreme u ugovor na neodređeno vreme posle određenog broja obnavljanja ugovora.

Primer dodele numeričkih vrednosti prema metodologiji OECD-a za zaposlene sa standardnim ugovorima prikazan je u tabeli 10.

Tabela 10. Indeks EPL

	Kratak opis		Dodela numeričkih pokazatelja						
			Numerički pokazatelji						
			0	1	2	3	4	5	6
Procedura obaveštavanja	Skala 0-3		Skala (0-3) x 2						
	0	usmeno							
	1	pismeno							
	2	mora biti obaveštena i treća strana							
	3	poslodavac ne može otpustiti radnika bez saglasnosti treće strane							
Vreme potrebno pre nego što se procedura pokrene			≤2	<10	<18	<26	<35	<45	≥45
Otkazni rok	9 meseci rada	meseci	0	≤ 0,4	≤ 0,8	≤ 1,2	< 1,6	< 2	≥ 2
	4 godine rada		0	≤ 0,75	≤ 1,25	< 2	< 2,5	< 3,5	≥ 3,5
	20 godina rada		<1	≤ 2,75	< 5	< 7	< 9	< 11	≥ 11
Otpremnina	9 meseci rada	mesečna zarada	0	≤ 0,5	≤ 1	≤ 1,75	≤ 2,5	< 3	≥ 3
	4 godine rada		0	≤ 0,5	≤ 1	≤ 2	≤ 3	< 4	≥ 4
	20 godina rada		0	≤ 3	≤ 6	≤ 10	≤ 12	≤ 18	> 18
Definicija opravdanog ili neopravdanog otkaza	0	Sposobnost zaposlenog ili nepotrebno radno mesto su dovoljan razlog za otkaz	Skala (0-3) x 2						
	1	Neophodno je uzeti u obzir godine života i rada							

	2	Neophodno je pre otkaza pokušati sa transferom i/ili obukom za drugo radno mesto							
	3	Sposobnost zaposlenog ne može biti osnov za otkaz							
Dužina probnog rada	meseci		≥24	>12	>9	>5	>2,5	≥1,5	<1,5
Nadoknada usled neopravdanog otkaza	mesečna zarada (tipična kompenzacija za 20 godina staža)		≤3	≤8	≤12	≤18	≤24	≤30	>30
Mogućnost reaktiviranja posle neopravdanog otkaza	0	nema prava	Skala (0-3) x 2						
	1	retko ili ponekad							
	2	relativno često							
	3	skoro uvek							
Maksimalno vreme za zahtev za pokretanje postupka usled neopravdanog otkaza	meseci		Pre nego što otkaz stupi na snagu	≤1	≤3	≤6	≤9	≤12	>12

Izvor: Calculating summary indicators of Employment Protection Strictness, OECD, <http://www.oecd.org/els/emp/42740190.pdf>.

Slična metodologija koristi se za izračunavanje indeksa za zaposlene sa privremenim ugovorima, pri čemu se uzimaju u obzir sledeće kategorije:

- Validni razlozi za upotrebu ugovora na određeno vreme;
- Maksimalan broj uzastopnih ugovora na određeno vreme;
- Maksimalno kumulativno trajanje sukcesivnih ugovora na određeno vreme;
- Tipovi posla za koje je legalna TWA;
- Da li postoje restrikcije vezane za broj obnavljanja ugovora;
- Maksimalno kumulativno trajanje sukcesivnih TWA ugovora;
- Da li osnivanje TWA zahteva dozvolu i redovno izveštavanje;

- Da li u preduzeću postoji jednak tretman zaposlenih preko TWA i zaposlenih sa standardnim ugovorima.

Indeks koji obuhvata pitanja kolektivnih otpuštanja se zasniva na sledećim stavkama:

- Definicija kolektivnog otpuštanja;
- Dodatni zahtevi pri obaveštavanju o otkazu;
- Dodatna proceduralna odlaganja;
- Dodatni troškovi koje snosi poslodavac.

Nakon što svaka stavka dobije kardinalnu vrednost, izračunavaju se indikatori, uz korišćenje odgovarajućih pondera (ponderi uzimaju vrednost od 1/7 do 1/2), koji su prikazani u tabeli 11.

Tabela 11. EPL indeks (2)

nivo 1 0-6	nivo 2 0-6	nivo 3 0-6	nivo 4 0-6	verzija 1 i 2 ponderi	verzija 3 ponderi		
ukupni indikator	Standardni ugovori (verzija 2 i 3: 5/12; verzija 1: 1/2)	Procedure (1/3)	1. Procedure oko obaveštavanja		1/2	1/2	
			2. Odlaganja		1/2	1/2	
		Otkazni rok i otpremnina u slučaju otkaza koji nije nastao zbog greške zaposlenog (1/3)	3. Period pre nastupanja otkaza	9 meseci	1/7	1/7	
				4 godine	1/7	1/7	
				20 godina	1/7	1/7	
			4. Otpremnina	9 meseci	4/21	4/21	
				4 godine	4/21	4/21	
				20 godina	4/21	4/21	
		Teškoće pri otpuštanju (1/3)	5. Definicija neopravdanog otkaza		1/4	1/5	
			6. Probni period		1/4	1/5	
			7. Kompenzacija		1/4	1/5	
			8. Reaktiviranje		1/4	1/5	
			9. Maksimalno vreme za žalbu		--	1/5	
		Privremeni ugovori (verzija 2 i 3: 5/12; verzija 1: 1/2)	Ugovori na određeno vreme (1/2)	10. Validni razlozi za upotrebu ugovora na određeno vreme		1/2	1/2
				11. Maksimalan broj uzastopnih ugovora		1/4	1/4

nivo 1 0-6	nivo 2 0-6	nivo 3 0-6	nivo 4 0-6	verzija 1 i 2 ponderi	verzija 3 ponderi
	1/2)		12. Maksimalno kumulirano trajanje	1/4	1/4
		TWA (1/2)	13. Tipovi posla za koje je legalna TWA	1/2	1/3
			14. Restikicije vezane za broj obnavljanja ugovora	1/4	1/6
			15. Maksimalno kumulativno trajanje	1/4	1/6
			16. Dozvola i izveštavanje	--	1/6
			17. Jednak tretman	--	1/6
	Kolektivna otpuštanja		18. Definicija	1/4	1/4
			19. Dodatni zahtevi pri obaveštavanju o otkazu	1/4	1/4
			20. Dodatna proceduralna odlaganja	1/4	1/4
			21. Ostali dodatni troškovi koje snosi poslodavac	1/4	1/4

Izvor: Calculating summary indicators of Employment Protection Strictness, OECD,
<http://www.oecd.org/dataoecd/24/40/42740190.pdf>

Tabela 11. jasno prikazuje koji elementi zakona i sudske prakse ulaze u obračun indeksa EPL i koje vrste subindikatora postoje.

1. Individualna otpuštanja zaposlenih sa *standardnim ugovorima* (na neodređeno vreme) obuhvata tri aspekta zaštite od otpuštanja: (i) proceduralne teškoće na koje nailazi poslodavac kada otpočne proces otpuštanja, kao što su obaveštavanje radnika i zahtevi vezani za konsultacije sa trećim stranama (ii) dužina perioda od obaveštenja do stupanja otkaza na snagu i visina otpremnine i (iii) teškoće pri otpuštanju koje su određene uslovima u kojima je moguće otpustiti zaposlenog, kao i posledicama koje snosi poslodavac u slučaju da se dokaže da je otkaz bio neopravdan (kompenzacija i reaktiviranje).
2. *Regulativa privremenih ugovora* se odnosi na zaposlene sa ugovorima na određeno vreme ili preko TWA – u kojim slučajevima su ovi ugovori dozvoljeni i koliko im je dozvoljeno trajanje. Ovaj subindikator uključuje i regulativu vezanu za

uspostavljanje i upravljanje TWA i zahteve da ova grupa radnika ima isti nivo zarada i/ili uslove rada kao ekvivalentni zaposleni u preduzeću.

3. Dodatna ograničenja vezana za *kolektivna otpuštanja* se odnose na činjenicu da većina zemalja predviđa dodatne rokove, troškove i procedure kada se otpušta veći broj radnika odjednom. Ova mera uključuje samo dodatne troškove iznad troškova individualnog otpuštanja i ne odražava ukupnu strogost regulative vezane za kolektivna otpuštanja koja je zbir troškova individualnih i dodatnih troškova koji se odnose na kolektivna otpuštanja.

Pored toga, postoje tri verzije indikatora:

- Verzija 1: indikator predstavlja neponderisani prosek subindikatora za standardne ugovore i privremene ugovore o radu. Indikator za standardne ugovore ne uključuje tačku 9 (tabela 11), dok indikator za privremene ugovore o radu ne obuhvata tačke 16. i 17. Dostupni su podaci za period 1985-2008.
- Verzija 2: indikator predstavlja ponderisani zbir subindikatora za standardne ugovore, privremene ugovore o radu i kolektivna otpuštanja. Indikatori za standardne ugovore i privremene ugovore o radu su isti kao u verziji 1. Dostupni su podaci za period 1998-2008.
- Verzija 3: ukupni indikator obuhvata 3 nova elementa (9, 16 i 17.) koji su prvi put praćeni 2008. godine. Podaci postoje samo za 2008. godinu.

Problemi vezani za OECD-ov indikator EPL su:

- Subjektivnost u merenju i ponderisanju;
- Uticaj kolektivnog pregovaranja na podizanje normi iznad zakonskih minimuma je samo delimično obuhvaćen (u zemljama u kojima je kolektivno pregovaranje značajno iznad nivoa preduzeća i izuzetno utiče na norme);
- Određeni aspekti vezani za implementaciju zakonskih normi nisu obuhvaćeni indeksom, npr. neizvesnost sudskih odluka ili troškove vezane za suđenja. Dodatni problem je korupcija, koja je karakteristična naročito za zemlje sa nižim nivoima

dohotka i dovodi do toga da se norme na koje se odnosi EPL indeks ne primenjuju u praksi. U Meksiku 56% novčanih transfera koji su odobreni radnicima usled neopravdanih otkaza nije realizovano, dok je anketa u Rusiji pokazala da blizu 85% ispitanika (sudije, inspektori rada, centri za zapošljavanje, organizacije poslodavaca i sindikati) smatra da je nepoštovanje Zakona o radu akutan problem, s tim da su odredbe koje se najčešće krše vezane za zapošljavanje, ugovore, otpuštanja, plaćanja i radno vreme¹²⁸.

- Zakonske odredbe se odnose samo na zaposlene u formalnom delu privrede. U zemljama u kojima postoji značajan udeo sive ekonomije, fleksibilnost tržišta rada je *de facto* značajno veća nego što indeks pokazuje. Potrebno je, međutim, imati na umu da je ovaj indeks samo jedan od pokazatelja fleksibilnosti tržišta rada (pored regulative vezane za časove rada i ugovore na nepuno radno vreme, institucija vezanih za formiranje nadnica i naknade za nezaposlene, kao i ostalih mera interne i eksterne fleksibilnosti).
- Berg i Cazes (2007) ističu da je pogrešno posmatrati „regulativu kao trošak“ i da se ovim pristupom zanemaruju pozitivni uticaji regulative na sigurnost radnog mesta i viša ulaganja u specifična znanja i veštine zaposlenih. Ochel (2009) ističe da ovaj indikator u principu ne uzima u obzir druge oblike zaštite zaposlenja koji su obezbeđeni kroz sistem socijalne sigurnosti, kao ni druge institucije tržišta rada.
- U velikom broju zemalja određene grupe preduzeća ili radnika, ili čak sektora privrede, su izuzete od zakonskih odredbi ili podložne izmenjenim odredbama. To su najčešće: mala preduzeća, radnici obuhvaćeni APTR ili koji učestvuju u programima obuke, pripravnici, stariji radnici, osobe sa invaliditetom i sl. Venn (2009) nalazi da se EPL indeksi ne menjaju značajno ukoliko se uzmu u obzir ova izuzeća od primene opštih zakonskih odredbi.
- Ne uzima se u obzir mogućnost promene pravnih akata koji regulišu ovu oblast;

¹²⁸ Gimpelson et al. (2008).

- EPL po pravilu ne obuhvata ili samo delimično obuhvata određene oblike zapošljavanja: samozaposlene i zaposlene na sezonskim ili privremenim poslovima. Ipak, u većini zemalja je udeo ovih radnika u ukupnoj zaposlenosti relativno nizak.

Dva najznačajnija alternativna indikatora su: indikator zasnovan na Heckman i Pagés (2004) i indikator Svetske banke *Doing Business* koji je zasnovan na metodologiji razvijenoj u Botero et al. (2004). Heckman i Pagés (2004) su razvili indikator koji meri direktne novčane troškove otpuštanja radnika sa standardnim ugovorima (*regular workers*) iz ekonomskih razloga u zemljama OECD-a i Južne Amerike. Ovaj indikator se fokusira na troškove koji se mogu direktno kvantifikovati (npr. otpremnina) da bi se izbegle subjektivne procene kvalitativnih aspekata zaštite zaposlenja. Ipak, i ova mera ima određene nedostatke: pretpostavku o konstantnim diskontnim stopama i stopama otpuštanja i zanemarivanje kvalitativnih aspekata. Venn (2009) pokazuje da postoji jasna pozitivna korelacija između rangova zemalja izvedenih na osnovu OECD-ovog indeksa za standardne ugovore i Heckman i Pagés-ovog indikatora izračunatog za 2008. godinu¹²⁹. Razlike u rangovima za pojedine zemlje (npr. Dansku i Holandiju) mogu da se objasne različitim aspektima zaštite zaposlenja koje obuhvataju ova dva indikatora.

Indikator Svetske banke obuhvata veliki broj aspekata, uključujući:

- teškoće pri zapošljavanju (ograničenja u kojim slučajevima se mogu koristiti ugovori na određeno vreme, njihovo maksimalno trajanje, visina minimalne nadnice),
- teškoće pri otpuštanju (obaveštenje i zahtevi za odobrenje za pojedinačna i kolektivna otpuštanja, obaveza prethodnog prebacivanja na drugo radno mesto i/ili obezbeđenja prekvalifikacije, pravila o prioritetima pri otpuštanjima i ponovnim zapošljavanjima),

¹²⁹ Venn (2009), str. 13.

- troškove otpuštanja (otpremnine, period od obaveštenja do stupanja otkaza na snagu, kaznena plaćanja za neopravdana otpuštanja),
- rigidnosti vezane za časove rada (regulativa vezana za časove rada i plaćeno odsustvo).

Informacije na osnovu kojih se formira indikator se dobijaju putem upitnika koji popunjavaju domaći eksperti, prvenstveno pravnici, i bazira se na „reprezentativnom radniku i preduzeću“. Zemlje su rangirane na osnovu vrednosti za svaki subindikator, pri čemu viši rang imaju zemlje sa manje strogom regulativom. Formiranje indikatora o rigidnosti zaposlenja prikazano je u tabeli 12.

Tabela 12. Indeks rigidnosti zaposlenosti

Indeks poteškoća pri zapošljavanju (0-100)
<ul style="list-style-type: none"> • Primena i maksimalno trajanje ugovora na određeno vreme, • Minimalna nadnica za pripravnike i radnike koji su prvi put zaposleni.
Indeks rigidnosti časova rada (0-100)
<ul style="list-style-type: none"> • Ograničenja vezana za rad noću i tokom vikenda, • Maksimalna dozvoljena dužina radne nedelje u danima i satima, uključujući prekovremeni rad, • Broj dana u godini za plaćeni odmor.
Indeks poteškoća pri otpuštanju (0-100)
<ul style="list-style-type: none"> • Zahtevi vezani za obaveštavanje i odobravanje individualnog ili kolektivnog otpuštanja, • Obaveza ponovnog dodeljivanja radnog mesta ili prekvalifikacije, kao i pravila vezana za prioritete pri otpuštanju.
Indeks rigidnosti zaposlenosti (0-100)
<ul style="list-style-type: none"> • Prosek prethodna tri indeksa
Troškovi otpuštanja (nedelje zarade)
<ul style="list-style-type: none"> • Zahtevi vezani za obaveštavanje, plaćanje otpremnine i ostali troškovi vezani za otpuštanje izraženi u broju nedelja primanja zarade

Izvor: Doing Business 2010, str. 83.

Iako je prednost ovog indikatora činjenica da je dostupan za veći broj zemalja, postoje i određeni nedostaci:

- Zanemarivanje važnih mera politike tržišta rada kao što su: APTR, institucije vezane za kolektivno pregovaranje i određivanje nadnica i sistem naknade za nezaposlene (Berg i Cazes, 2007);
- Upotrebom „reprezentativnog radnika i preduzeća“ pri proceni regulative vezane za zakonsku zaštitu zaposlenja zanemaruje se složenost zakonskih odredbi u ovoj oblasti.
 - U izveštaju *Doing Business 2010*, korišćene su sledeće pretpostavke: reprezentativan radnik je muškarac od 42 godine, nije na upravljačkoj funkciji, zaposlen je sa punim radnim vremenom, radi u istom preduzeću 20 godina, prima prosečnu zaradu tokom celog perioda zaposlenja, ne pripada nijednoj manjinskoj grupi kada su u pitanju rasa i vera, živi u najvećem gradu i nije član sindikata osim u slučaju kada je to obaveza. Reprezentativno preduzeće ima sledeće karakteristike: DOO, u najvećem gradu, 100% u domaćem vlasništvu, u prerađivačkoj industriji, ima 60 zaposlenih, potpada pod kolektivno pregovaranje (u određenim slučajevima), poštuje propise, ali ne pruža radnicima bolje uslove od onih koji su zagantovani zakonom, drugim propisima ili kolektivnim pregovaranjem.
- Indikator ne pokriva sudske procese vezane za ovu oblast.
- Postoje značajne sumnje kada je u pitanju sposobnost ovog indikatora da obuhvati različit nivo implementacije EPL u pojedinim zemljama (Berg i Cazes, 2008).
- Postoji nivo subjektivnosti u popunjavanju upitnika od strane domaćih eksperata (Ochel, 2009).

I pored ovih nedostataka, Venn (2009) nalazi pozitivnu i značajnu korelacionu vezu između rangova pojedinih zemalja odbijenih na osnovu OECD-ovog indeksa i indikatora Svetske banke „Indeks rigidnosti zaposlenja“ (*Rigidity of Employment Index*). Razlike između vrednosti ova dva indikatora za pojedine zemlje verovatno proističu iz činjenice da indikator Svetske banke obuhvata i norme vezane za časove rada i minimalne nadnice, a indikator OECD-a daje sveobuhvatnije informacije o zakonskoj zaštiti zaposlenja.

Treći alternativni pokazatelj je CBR-ov¹³⁰ indikator koji se zasniva na primarnim pravnim izvorima i proceni promena zakona o radu tokom vremena¹³¹. U formiranju indeksa se koriste slične kategorije zakona o radu kao i u *Doing Business*, a dostupni su podaci za Francusku, Nemačku, Indiju, Veliku Britaniju i SAD za period 1970-2005. CBR za razliku od indikatora *Doing Business* ne uzima u obzir samo reprezentativno preduzeće i radnika i nastoji da, pored zakonskih odredbi, obuhvati i druge mehanizme kao što su kolektivni ugovori, kao i procenu stepena u kojem su odredbe obavezne i u kojem mogu da se izmene. Ipak, i ovaj indikator poseduje nedostatke: zanemaruje primenu EPL i sudske odluke vezane za radne sporove, ne ponderiše varijable i ne uzima u obzir procenat radnika obuhvaćenih EPL-om¹³². U tabeli 13. sumirani su značajniji izvori podataka o zaštiti zaposlenja za međunarodna poređenja.

Tabela 13. Izvori podataka o zaštiti zaposlenja

Lazear (1990)
Grubb i Wells (1993)
OECD Studija poslova (1994)
OECD, Employment Outlook (1999, 2004, 2008)
Blanchard i Wolfers (2000)
Nickell et al. (2005)
William Nickell, LSE database
Botero et al. (2004)
<i>Doing Business</i> , Svetska banka

¹³⁰ Centre of Business Research, Cambridge.

¹³¹ Ochel (2009), str. 36.

¹³² *Isto*, str. 37.

Brandt et al. (2005)
Allard (2005)
Amable et al. (2007)
CBR, Cambridge (Deakin et al. 2007)
Uporedive podatke daju i izveštaji i baze podataka: <i>Frazer Institute, Heritage Foundation, International Institute for Management Development, Lausanne, Watson Wyatt Data Services</i> i Svetski Ekonomski Forum (<i>WEF</i>)

Izvor: Ochel (2009), str. 32.

2.2.2. Teorijski pregled uticaja zakonske zaštite zaposlenja na performanse tržišta rada

Posledica veće zaštite zaposlenih je smanjenje otpuštanja u slučaju pada privredne aktivnosti, ali i manje zapošljavanje u slučaju oživljavanja privrede, usled straha poslodavaca od nemogućnosti otpuštanja prekomerne radne snage u budućnosti. S druge strane, striktnost ovih propisa povećava sigurnost zaposlenja, što može pozitivno da utiče na spremnost radnika da unapređuju svoja znanja i veštine. S obzirom da EPL smanjuju i otpuštanja i nova zapošljavanja, konačni uticaj na nezaposlenost je nejasan. Izvesno je da taj uticaj nije isti za različite grupe. Mladi i žene su više pogođeni negativnim aspektima (smanjenje šanse za nalaženje posla)¹³³, dok je uticaj na starije i radnike sa nižim nivoima obrazovanja manje jasan. Verovatniji je pozitivan uticaj za starije radnike, dok su radnici sa nižim nivoima obrazovanja u opasnosti da budu više od proseka zastupljeni u broju zaposlenih na određeno vreme. Pored toga, velike razlike u regulativi vezanoj za zaposlene sa standardnim ugovorima i zaposlene sa privremenim ugovorima, kao i reforme koncentrisane na zaposlene sa privremenim ugovorima, mogu da izazovu produbljanje segmentacije tržišta rada.

¹³³ OECD Policy Brief – Employment Protection: The Costs and Benefits of Greater Job Security (2004), str. 3.

Pod određenim relativno strogim pretpostavkama, EPL nema uticaja na zaposlenost, blagostanje radnika i profite¹³⁴:

- Radnici su neutralni prema riziku;
- Nadnice su fleksibilne – ne postoji prag (minimalna nadnica) koji sprečava fleksibilnost nadnica na dole;
- EPL se sastoji samo od transferne komponente – otpremnine koju poslodavac isplaćuje radniku u slučaju otpuštanja. Zanemaruje se komponenta EPL-a vezana za troškove koji nisu direktno vezani za odnos radnik-poslodavac, već uključuju različite vidove troškova usmerenih ka trećoj strani (npr. troškovi vezani za sudjenja).

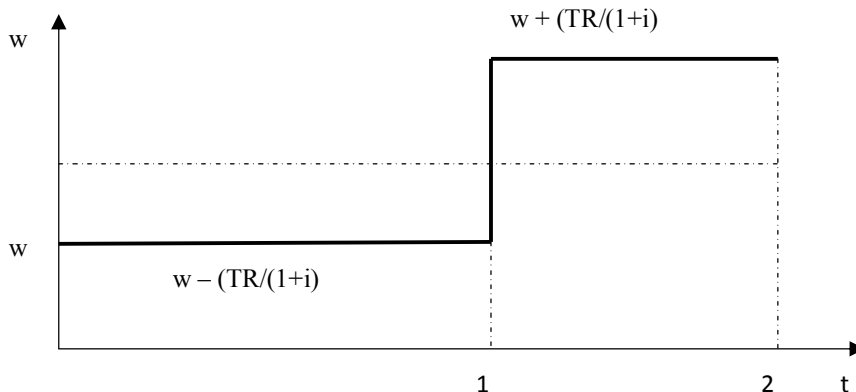
Pod ovim pretpostavkama EPL utiče samo na intertemporanu strukturu nadnica, pri čemu neto diskontovana vrednost posla za radnika i poslodavca ostaje nepromenjena. Vrednost otpremnine je uzeta u obzir pri formiranju nadnice – poslodavci inicijalno plaćaju niže nadnice i time radnici indirektno kupuju neku vrste obveznice koja im daje pravo na određenu kompenzaciju u slučaju otpuštanja. Radnik dobija isti iznos u diskontovanoj vrednosti sa ili bez EPL-a i EPL u ovom slučaju ne utiče ni na ponudu ni na tražnju za radom.

Ukoliko odbacimo pretpostavku o neutralnosti radnika prema riziku, prisustvo EPL-a će uticati na ravnotežu na tržištu rada. Ako radnici imaju averziju prema riziku, njihov nivo blagostanja će biti niži u slučaju fluktuacije dohotka čak i ako je neto diskontovana vrednost nepromenjena u odnosu na situaciju bez EPL-a. U tom slučaju radnici će zahtevati više nadnice da bi kompenzovali buduće moguće fluktuacije dohotka.

Neka je B vrednost „obveznice“ koja radniku daje pravo na transfer TR u slučaju gubitka posla, a i je kamatna stopa. U slučaju neutralnosti prema riziku važno bi:

$$w - B + \frac{w+TR}{1+i} = w + \frac{w}{1+i}, \text{ tj. } B = \frac{TR}{1+i}.$$

¹³⁴ Boeri (2008), str. 204.



Slika 65. EPL – slučaj neutralnosti prema riziku

Izvor: Boeri (2008), str. 205.

Međutim, ukoliko radnik ima averziju prema riziku, tada za funkciju korisnosti $u(w)$ važi:

$$u(w) > \frac{1}{2}[u(w - B) + u(w + B)], \text{ pa je:}$$

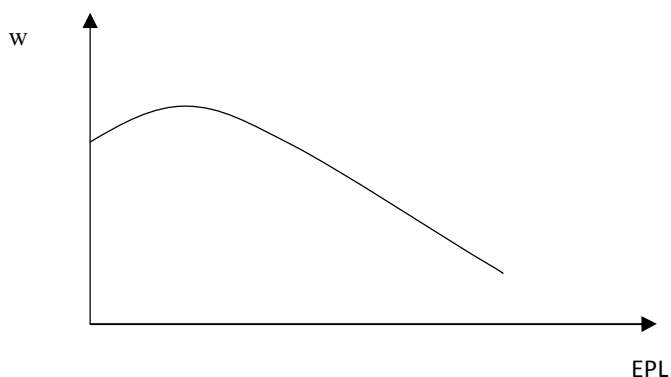
$u(w) + \frac{u(w)}{1+i} > u\left(w - \frac{TR}{1+i}\right) + \frac{u(w+TR)}{1+i}$, što znači da blagostanje radnika opada ukoliko se uvede opcija sa „obveznicom za otpremninu“ (u odnosu na situaciju bez fluktuacije dohotka usled otpuštanja) i da uvođenje EPL-a menja ravnotežu na tržištu rada.

Ukoliko pretpostavimo da su nadnice rigidne, uvođenje otpremnine ne može biti kompenzovano sniženjem nadnica. U ovom slučaju će se menjati tražnja za radom. Otpuštanje radnika u toku recesije postaje previše skupo sa aspekta poslodavca, a optimalni nivo zaposlenosti se određuje kao ponderisani prosek nivoa zaposlenosti koji bi postojali u situaciji bez EPL-a u periodima recesije i ekspanzije, pri čemu su ponderi verovatnoće dešavanja recesije/ekspanzije. U dugom roku nivo zaposlenosti će biti isti, ali će u kratkom i srednjem roku postojati razlike između režima sa i režima bez EPL. U recesiji će nivo zaposlenosti biti viši u slučaju postojanja EPL, a u ekspanziji niži. Pored toga, nivo profita će biti niži u situaciji sa EPL, jer i u periodima recesije i u periodima ekspanzije preduzeća posluju na suboptimalnom nivou zaposlenosti i ostvaruju niže profite.

Činjenica da se EPL sastoji i iz troškova koji su van direktnog odnosa radnik-poslodavac dodatno utiče na ponašanje poslodavaca – svako novo zapošljavanje povećava verovatnoću

da se u budućnosti pojavi ovaj vid troškova. Tokovi na tržištu rada se značajno menjaju usled postojanja EPL – stope zapošljavanja i otpuštanja se smanjuju, a trajanje nezaposlenosti povećava. S druge strane, usled delovanja i na stvaranje i na gašenje radnih mesta, konačni efekat na nivoe zaposlenosti i nezaposlenosti je nejasan.

Uticaj na nadnice je takođe dvojak: s jedne strane, povećava se moć insajdera u procesu pregovaranja o nadnicama. S druge, visok nivo EPL smanjuje verovatnoću da nezaposleni nađu posao, što vrši pritisak na pad nadnica (slika 66). Za niske nivoe EPL-a nadnice će verovatno rasti, što je posledica povećane moći insajdera, dok će na višim nivoima EPL verovatno preovladati uticaj lošijeg položaja nezaposlenih i manji pritisak na rast nadnica.



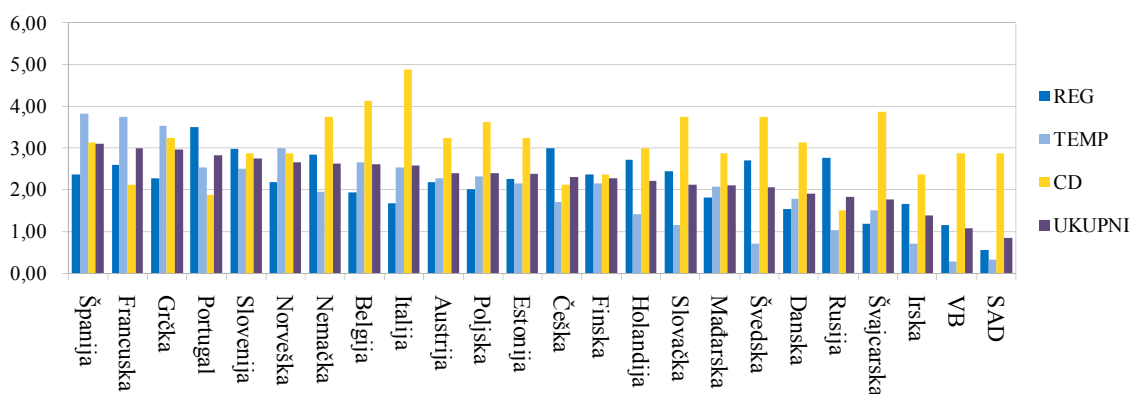
Slika 66. EPL i visina nadnica
Izvor: Boeri (2008), str. 205.

Prema Layard (1991), EPL povećava troškove prilagođavanja zaposlenosti, što će smanjiti brzinu prilagođavanja. S druge strane, uticaj na u^* je neizvestan. EPL može da poveća pritisak na rast nadnica zbog povećanja moći insajdera, ili preko uticaja na parametar koji pokazuje kako nadnice reaguju na nezaposlenost (duže trajanje, manja verovatnoća pronalazjenja novog zaposlenja). Ovaj parametar može i da se smanji zbog delovanja EPL, jer insajderi manje strahuju od gubitka posla. Konačan uticaj EPL na ravnotežnu stopu nezaposlenosti zavisi od toga koji od ovih efekata ima dominantno dejstvo.

2.2.3. Međunarodna poređenja i empirijski rezultati

U poslednjih dvadeset godina došlo je do konvergiranja zemalja OECD-a u pogledu EPL, uglavnom kroz smanjenje striktnosti EPL u zemljama koje su krajem 1980-ih imale visoke indekse zaštite. U većini slučajeva, ove reforme su se odnosile više na privremene ugovore o radu, nego na stalne. I pored ovih reformi, relativni položaj pojedinih zemalja se od kraja 1980-ih uglavnom nije promenio.

U zemljama u tranziciji je došlo do značajnih promena EPL tokom 1990-ih. Na početku procesa tranzicije, stepen zaštite radnika je smanjen, ali je u velikom broju zemalja tokom 1990-ih dolazilo do daljih promena u ovom segmentu. Relativni položaj zemalja u tranziciji u pogledu indeksa koji meri ukupnu striktnost EPL može se sagledati na slici 67.



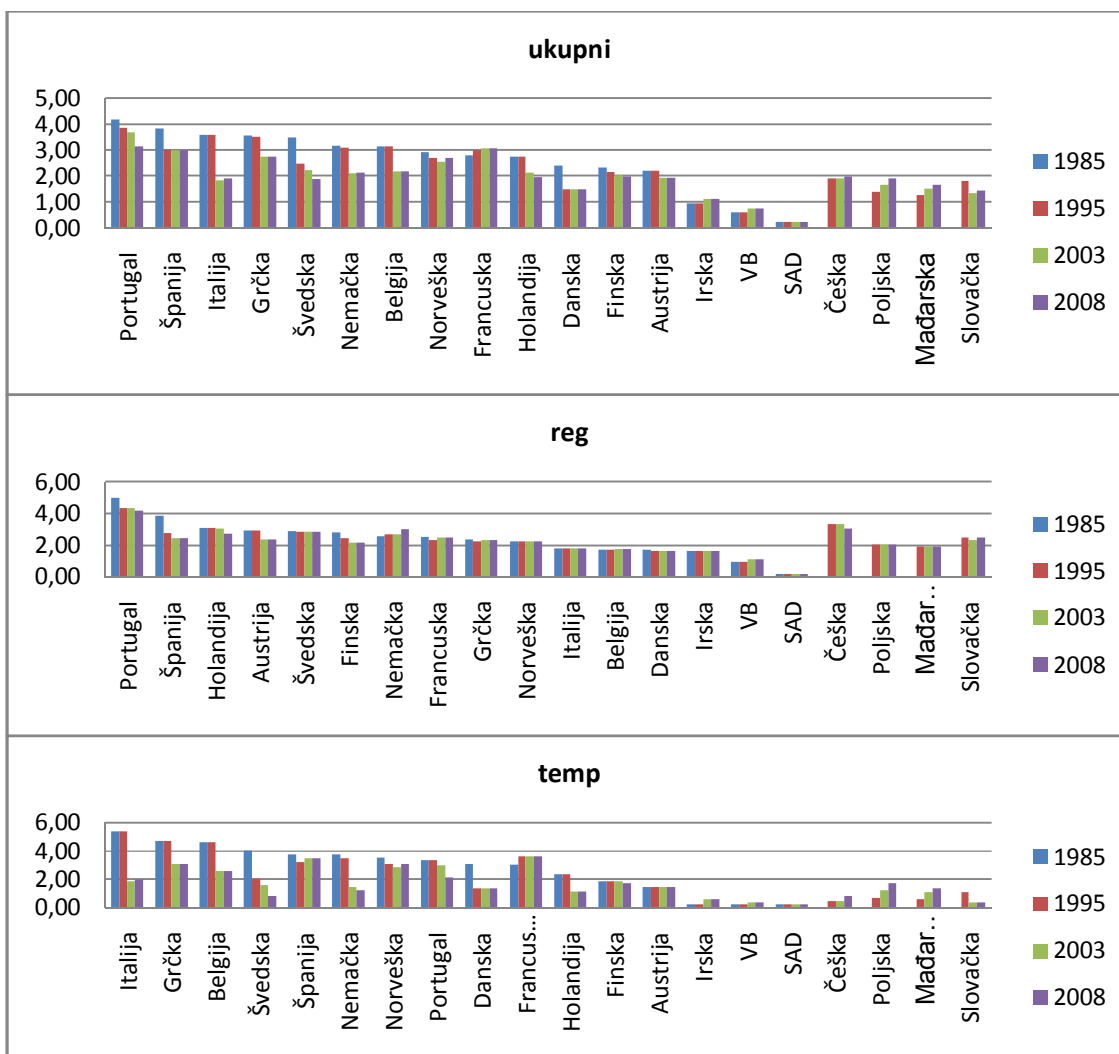
Slika 67. Indeks EPL 2008, verzija 3. (1-nisko, 6- visoko)¹³⁵

Izvor: OECD, <http://www.oecd.org/employment/emp/42768860.xls>.

Među posmatranim zemljama u tranziciji najniži ukupni indeks EPL imaju Rusija i Mađarska, a najviši Slovenija i Poljska (slika 67). Zemlje u tranziciji u pogledu indeksa EPL u proseku ne odstupaju mnogo od zemalja EU i/ili OECD-a. Među zemljama sa najnižim ukupnim indeksima nalaze se liberalne anglosaksonske privrede, pojedine bivše

¹³⁵ REG je oznaka za subindeks koji se odnosi na pojedinačne zaposlene sa standardnim zaposlenjem, TEMP se odnosi na pojedinačne radnike sa fleksibilnim ugovorima, a CD na grupna otpuštanja.

tranzicione zemlje i Švajcarska i Danska, što je u skladu sa njenim konceptom fleksigurnosti. Primetno je da u većini zemalja postoje značajne razlike između indeksa EPL za različite oblike zapošljavanja. Promene pojedinih subindikatora od 1985. do 2008. godine prikazane su na slici 68.



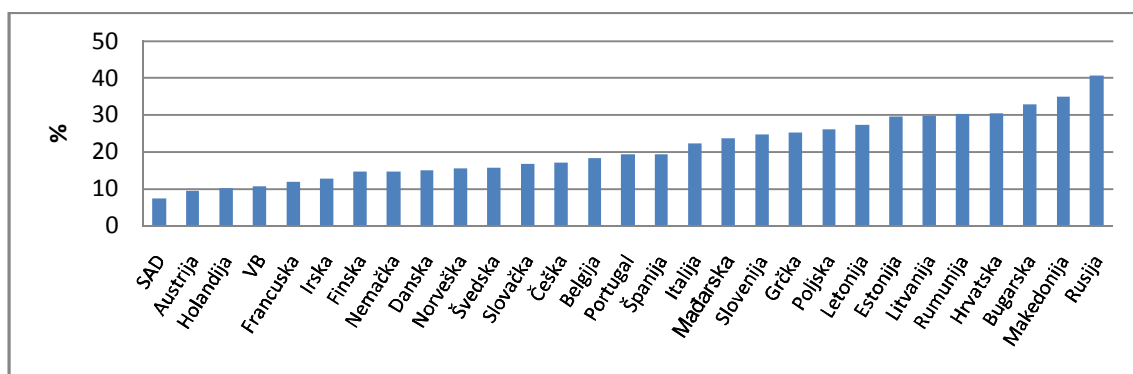
Slika 68. Indeks EPL – promene subindikatora i ukupnog indeksa, verzija 1.

Izvor: OECD, <http://www.oecd.org/employment/emp/42773608.xls>.

Skoro sve zemlje su u posmatranom periodu sprovodile reforme u smeru liberalizacije. Izuzetak su pojedine tranzicione zemlje u periodu posle 2000-te godine i Irska i Velika Britanija koje i dalje imaju izuzetno niske vrednosti EPL indeksa u odnosu na ostale zemlje. U najvećem broju zemalja reforme su sprovedene u delu privremenih ugovora o

radu. Jasnija slika o stvarnom uticaju koji imaju pojedini subindikator može se dobiti ukoliko u obzir uzmemo učešće zaposlenih sa standardnim oblicima ugovora i udeo sive ekonomije. Stvarni značaj EPL u formalnom segmentu u kojem dolazi do kršenja zakona je teže sagledati, tako da je u zemljama sa nižim stepenom poštovanja zakona i sporim ili korumpiranim sudskim sistemom u kojima radnici nisu motivisani da kroz sudske procese traže zaštitu svojih prava, realna vrednost EPL niža. Ukoliko u obzir uzmemo učešće zaposlenih sa standardnim ugovorima i procenjeno učešće sive ekonomije rang pojedinih zemalja u pogledu striktnosti EPL se znatno menja. EPL_{regkor} dobijamo na sledeći način:

*vrednost subindikatora za standardne ugovore X procenjeno učešće zaposlenih na koje se ovi propisi odnose (1 – učešće samozaposlenih – učešće zaposlenih na određeno vreme u ukupnom broju zaposlenih) X (1-procenjeno učešće sive ekonomije u ukupnom BDP-u)*¹³⁶
 EPL_{kor} predstavlja ukupni EPL indeks korigovan učešćem sive ekonomije. Udeo sive ekonomije značajno varira među zemljama (slika 69).



Slika 69. Siva ekonomija, udeo u GDP, 2007.

Izvor: Feld i Schneider (2010), Hirose (2011).

¹³⁶ aproksimacija učešća zaposlenih koji su angažovani u svojoj ekonomiji i na koje se propisi ne primenjuju u skladu sa zakonom.

Tabela 14. Korigovane vrednosti EPL indikatora za 2008.

	epl reg 2008.	obuhvat epl reg u % (100-učešće zaposlenih na određeno vr. – učešće samozaposlenih)	Obuhvat* (1-učešće sive ekonomije/100)	epl reg uz obuhvat	epl reg uz obuhvat i bez sive ekonomije = epl regkor	epl uk 2008 v2	epl ukupni bez sive ekonomije =epl ukkor
Austrija	2,37	80,9	73,30	1,92	1,74	2,15	1,95
Belgija	1,73	79,9	65,31	1,38	1,13	2,50	2,04
Češka	3,05	77,9	64,64	2,38	1,97	1,99	1,65
Finska	2,17	74,6	63,82	1,62	1,38	2,03	1,74
Francuska*	2,45	76,7	67,68	1,88	1,66	2,88	2,54
Grčka	2,33	63,2	47,31	1,47	1,10	2,81	2,10
Holandija	2,72	71,7	64,50	1,95	1,75	2,13	1,91
Irska	1,60	76,6	66,89	1,23	1,07	1,32	1,15
Italija	1,77	66,4	51,63	1,18	0,91	2,38	1,85
Mađarska	1,92	81,2	61,97	1,56	1,19	1,85	1,41
Nemačka	3,00	76,3	65,18	2,29	1,96	2,39	2,04
Poljska	2,06	60,5	44,75	1,25	0,92	2,19	1,62
Portugal*	3,63	60,6	48,98	2,20	1,78	2,71	2,19
Slovačka	2,50	82,3	68,51	2,06	1,71	1,82	1,51
Slovenija	3,15	75,2	56,63	2,37	1,78	2,57	1,94
Španija	2,46	59,4	47,90	1,46	1,18	3,01	2,43
VB	1,12	82,4	73,64	0,92	0,82	1,10	0,98
Bugarska ^d	2,1	84,3	56,72	1,77	1,19	2	1,35
Letonija ^f	2,25	88,2	64,22	1,98	1,44	2,39	1,74
Litvanija ^f	2,75	87,8	61,75	2,42	1,70	2,61	1,83
Rumunija ^e	2	78,4	54,71	1,57	1,09	2,8	1,95
Hrvatska ^g	2,7	71,4	49,67	1,93	1,34	2,7	1,88
Makedonija ^g	2,1	71,6	46,62	1,50	0,98	3,1	2,02
Norveška	2,25	84,2	71,21	1,89	1,60	2,72	2,30
Danska	1,63	83,9	71,52	1,37	1,17	1,77	1,51
Švedska	2,86	75,5	63,69	2,16	1,82	2,18	1,84
Rusija ^{ac}	2,95	80,8	48,00	2,38	1,42	2,00	1,19
SAD ^{ab}	0,17	88,9	82,50	0,15	0,14	0,65	0,60
Estonija	2,46	90,2	63,62	2,22	1,56	2,29	1,61

Podaci: Eurostat, OECD, Hirose(2011), Muravyev(2010), Feld i Schneider (2010), Nesporova (2011), Tonin (2009), WorldBank Database.

*2009.

a – podaci za samozaposlene: Svetska banka.

b – Zaposleni na određeno vreme: OECD, za 2005.

c – Zaposleni na određeno vreme: Karabchuk, T., Nikitina, M. (2011), za 2007.

d – EPL: Tonin (2009), za 2004.

e – EPL: Ciuca (2009), za 2006.

f – EPL: Muravyev (2010), za 2009.

g – EPL: Nesporova (2011), za 2007.

U tabeli 15. prikazani su rangovi pojedinih zemalja na osnovu različitih pokazatelja rigidnosti tržišta rada. U prve tri kolone prikazani su rangovi posmatranih zemalja na osnovu vrednosti indikatora iz Izveštaja o globalnoj konkurentnosti 2011-2012. (*engl.* The

Global Competitiveness Report 2011-2012) Svetskog ekonomskog foruma, dok su u ostalim kolonama originalni i korigovani EPL indeksi. U prvoj koloni je indeks koji pokazuje *rigidnost zaposlenosti* i uzima vrednosti od 0 do 100, pri čemu je 100 vrednost koja označava najveću rigidnost. Ovaj indeks predstavlja prosek tri subindeksa: *Teškoće pri zapošljavanju*, *Rigidnost sati* i *Teškoće pri otpuštanju*. Druga kolona (*primanje/otpuštanje radnika*) se odnosi na pitanje „Kako biste okarakterisali zapošljavanje i otpuštanje radnika u vašoj zemlji?“. Ovaj indikator uzima vrednosti od 1 do 7, pri čemu vrednost jedan znači da je zapošljavanje i otpuštanje otežano propisima, dok sedam označava fleksibilno određivanje od strane poslodavaca. Indikator *Troškovi otpuštanja* u trećoj koloni obuhvata troškove koji proističu iz obaveze da se radnik unapred obavesti o otpuštanju, isplate otpremnine i druge troškove vezane za otpuštanje radnika, izražene u nedeljnim zaradama. Pored tri izabrana indikatora u izveštaju Svetskog ekonomskog foruma o efikasnosti tržišta rada govore i dodatni pokazatelji. Svi pokazatelji su podeljeni u dve grupe: 1. Fleksibilnost (pored tri navedena pokazatelja, u ovu grupu spadaju i: kooperacija u odnosima radnici-poslodavci, fleksibilnost određivanja nadnica i oporezivanje) i 2. Efikasna upotreba talenta (veza nadnica i produktivnosti, profesionalni menadžment, odliv mozgova i učešće žena u radnoj snazi). Podaci o pokazateljima *Rigidnost zaposlenosti* i *Troškovi otpuštanja* su u izveštaju Svetskog ekonomskog foruma preuzeti iz *World Bank/International Finance Corporation, Doing Business 2010: Reforming Through Difficult Times*. Ostali indikatori (od kojih je u tabeli 15. prikazan samo indikator *Otpuštanje/zapošljavanje radnika*) se prate iz standardizovanih anketa koje se svake godine sprovode u obuhvaćenim zemljama i na koje odgovaraju predstavnici najvišeg menadžerskog nivoa preduzeća koja formiraju reprezentativni uzorak (*Executive Opinion Survey*). Rangovi pojedinih zemalja se razlikuju u zavisnosti od vrednosti izabranog indikatora (rang 1 označava najveću fleksibilnost).

Tabela 15. Rang pojedinih zemalja na osnovu različitih indikatora zaštite zaposlenja

	Rang – Rigidnost zaposlenosti 0-100 ^a	Rang – Primanje/otpuštanje radnika ^b	Rang – Troškovi otpuštanja ^c	Rang – EPL REG 2008	Rang – EPL UK 2008 V2	Rang – EPL REGKOR	Rang – EPL UKKOR
Austrija	10	11	3	15	11	22	19
Belgija	6	21	9	4	18	8	23
Bugarska	7	8	5	9	7	12	4

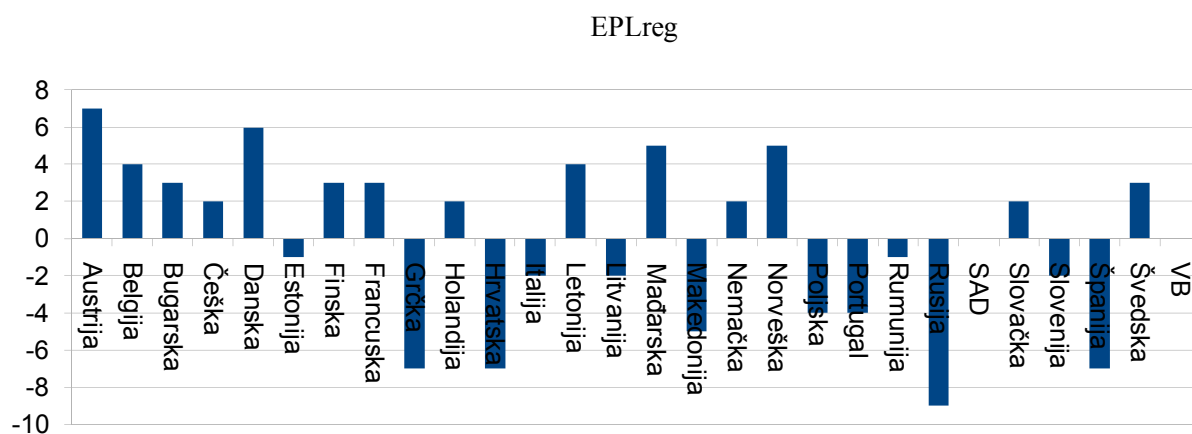
	Rang – Rigidnost zaposlenosti 0-100 ^a	Rang – Primanje/otpuštanje radnika ^b	Rang – Troškovi otpuštanja ^c	Rang – EPL REG 2008	Rang – EPL UK 2008 V2	Rang – EPL REGKOR	Rang – EPL UKKOR
Češka	4	14	13	26	6	28	10
Danska	2	1	1	3	3	9	6
Estonija	26	3	22	18	14	17	8
Finska	16	9	16	11	9	14	11
Francuska	27	24	21	16	26	19	28
Grčka	24	19	15	14	25	7	24
Holandija	17	18	10	21	10	23	17
Hrvatska	25	15	25	20	21	13	16
Italija	12	20	6	5	15	3	15
Letonija	19	6	11	12	17	16	12
Litvanija	13	16	20	22	20	20	13
Mađarska	8	7	23	6	5	11	5
Makedonija	5	5	17	10	28	5	21
Nemačka	18	22	27	25	16	27	22
Norveška	21	23	7	13	23	18	26
Poljska	11	13	8	8	13	4	9
Portugal	20	27	28	28	22	24	25
Rumunija	22	12	4	7	24	6	20
Rusija	14	10	12	24	8	15	3
SAD	1	2	2	1	1	1	1
Slovačka	9	17	18	19	4	21	7
Slovenija	28	28	24	27	19	25	18
Španija	23	25	26	17	27	10	27
Švedska	15	26	19	23	12	26	14
VB	3	4	14	2	2	2	2

Tabela 16: Korelacija rangova posmatranih zemalja na osnovu različitih indikatora zaštite zaposlenja

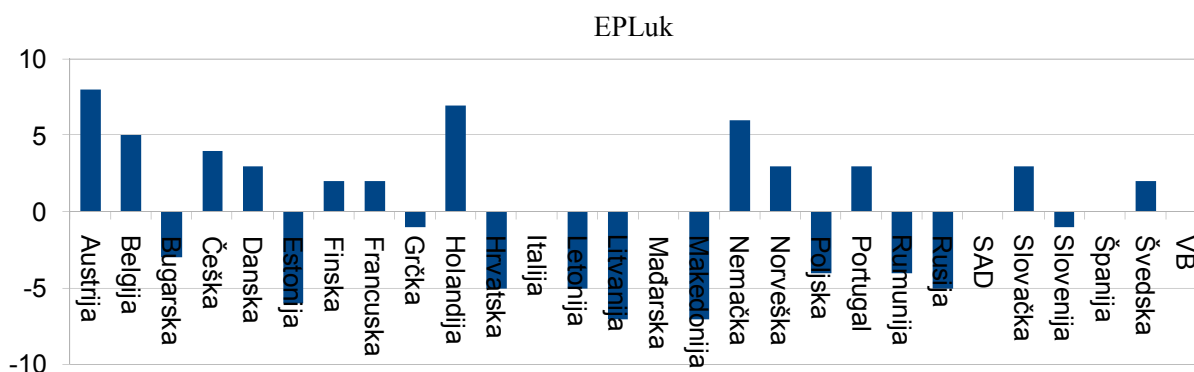
	Rang – Rigidnost zaposlenosti 0-100 ^a	Rang – Primanje/otpuštanje radnika ^b	Rang – Troškovi otpuštanja ^c	Rang – EPL REG 2008	Rang – EPL UK 2008 V2	Rang – EPL REGKOR	Rang – EPL UKKOR
Rang – Rigidnost zaposlenosti 0-100 ^a	1						
Rang – Primanje/otpuštanje radnika ^b	0,54	1					
Rang – Troškovi otpuštanja ^c	0,52	0,45	1				

	Rang – Rigidnost zaposlenosti 0-100 ^a	Rang – Primanje/ otpuštanje radnika ^b	Rang – Troškovi otpuštanja ^c	Rang – EPL REG 2008	Rang – EPL UK 2008 V2	Rang – EPL REGKOR	Rang – EPL UKKOR
Rang – EPL REG 2008	0,51	0,57	0,63	1			
Rang – EPL UK 2008 V2	0,67	0,54	0,37	0,25	1		
Rang – EPL REGKOR	0,34	0,49	0,44	0,86	0,03	1	
Rang – EPL UKKOR	0,59	0,72	0,32	0,30	0,87	0,24	1

Najveći stepen slaganja pokazuju EPLreg i EPLregkor, kao i EPL i EPLkor. Kada su u pitanju indikatori Svetskog ekonomskog foruma i Svetske banke, indikator vezan za primanje/otpuštanje radnika ima najvišu korelaciju sa ukupnim EPL koji je korigovan učešćem sive ekonomije, dok je indikator Rigidnost zaposlenosti u najbolje korelisan sa nekorigovanim ukupnim indeksom EPL. Slike 70a i 70b pokazuju promene ranga pojedinih zemalja ukoliko se posmatraju korigovani u odnosu na uobičajene indikatore.



Slika 70a. Promene ranga zemalja sa uključivanjem korigovanih indikatora-EPLreg



Slika 70b. Promene ranga zemalja sa uključivanjem korigovanih indikatora-EPLuk

Gornji panel prikazuje promene ranga zemalja na osnovu EPLreg i EPLregkor indikatora, dok donji panel prikazuje promenu koja nastaje sa uvođenjem korigovanog ukupnog EPL u odnosu na ukupni EPL. Visina stubića ne ukazuje na rigidnost ili fleksibilnost tržišta rada, već samo na promene položaja u odnosu na ostale posmatrane zemlje kada se uključi korigovani indikator. Negativne vrednosti ukazuju na manju rigidnost EPL-a nego što standardni indikatori pokazuju, a pozitivne obrnuto. Korigovani indikatori (koji uzimaju u obzir učešće sive ekonomije, i kod EPLreg učešće samozaposlenih i zaposlenih na određeno vreme u ukupnom broju zaposlenih) pokazuju da većina zemalja u tranziciji, kao i neke zemlje južne Evrope, ima relativno manje stroge zakonske propise o zaštiti zaposlenja nego što standardni indikatori pokazuju. Većina zemalja u tranziciji ima visoka učešća sive ekonomije u odnosu na zapadnoevropske zemlje, što se odražava na oba korigovana indikatora.

Tabela 17: Siva ekonomija, zaposleni na određeno vreme, i samozaposleni

	Siva ekonomija, udeo u GDP 2007.	Zaposleni na određeno vreme, % ukupnog broja zaposlenih, 2008.	Samozaposleni, % ukupnog broja zaposlenih, 2008.
Rusija	40,6	11,90	7,30
Makedonija	34,9	10,6	17,83
Bugarska	32,7	4,4	11,30
Hrvatska	30,4	9,5	19,11
Rumunija	30,2	0,8	20,77

	Siva ekonomija, udeo u GDP 2007.	Zaposleni na određeno vreme, % ukupnog broja zaposlenih, 2008.	Samozaposleni, % ukupnog broja zaposlenih, 2008.
Litvanija	29,7	2,1	10,07
Estonija	29,5	2,2	7,57
Letonija	27,2	3,0	8,83
Poljska	26	20,8	18,72
Grčka	25,1	7,4	29,41
Slovenija	24,7	15,0	9,81
Mađarska	23,7	6,9	11,87
Italija	22,3	9,9	23,61
Španija	19,3	24,1	16,53
Portugal	19,2	17,7	21,70
Belgija	18,3	7,1	12,95
Češka	17	6,7	15,46
Slovačka	16,8	4,0	13,65
Švedska	15,6	14,4	10,15
Norveška	15,4	8,3	7,50
Danska	14,8	7,6	8,43
Nemačka	14,6	13,0	10,69
Finska	14,5	13,1	12,29
Irska	12,7	6,9	16,44
Francuska	11,8	13,3	9,94
VB	10,6	4,7	12,94
Holandija	10,1	15,6	12,63
Austrija	9,4	7,8	11,34
SAD	7,2	4,10	7,00

*sve napomene važe kao i u Tabeli 14.

Propisi koji štite zaposlene se često navode kao jedan od osnovnih uzroka nefleksibilnosti tržišta rada. Međutim, u literaturi još uvek ne postoji konsenzus oko uticaja EPL na nezaposlenost. Prema OECD (1999.) većina studija ne nalazi značajnu korelaciju između EPL i stope nezaposlenosti. Blanchard i Wolfers (2000) ističu da EPL može da ima negativan uticaj na zaposlenost, jer utiče na profitabilnost investicija. Risager i Sorensen (1997) nalaze da će EPL smanjiti investicije i zaposlenost u slučaju postojanja visoke cenovne elastičnosti tražnje za dobrima koja proizvodi preduzeće, jer visoka cenovna

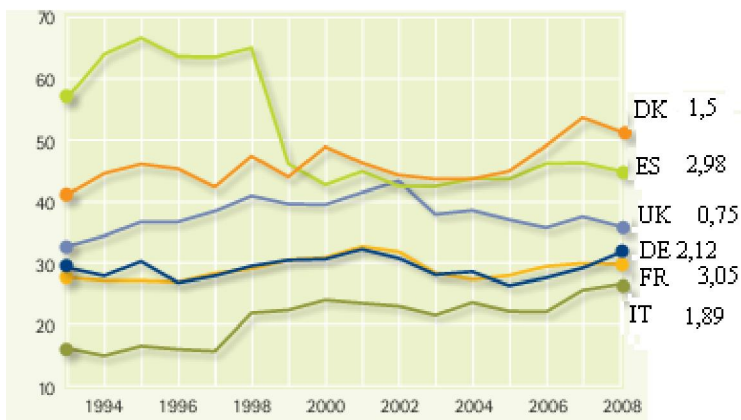
elastičnost tražnje sprečava preduzeće da povećane troškove radne snage prebaci na teret potrošača. Feld (2001) navodi da većina studija zaključuje da EPL vodi ka značajno višim nivoima dugoročne nezaposlenosti i dužem čekanju na zaposlenje.

Većina istraživanja ne nalazi jasan uticaj na nivoe zaposlenosti i nezaposlenosti (Emerson, 1998; Bertola, 1990; Garibaldi et al, 1997; Addison et al, 1996; Jackman et al., 1996; Gregg et al, 1997; Boeri, 1999; Nickel et al, 2005.), dok većina ovih studija nalazi da EPL umanjuju tokove na tržištu rada. Na slici 71. prikazano je kretanje obrta radne snage (*labour turnover*) za 5 zemalja koje čine oko 80% radne snage u EU-15. Nemačka i Francuska su izabrane kao predstavnici kontinentalnog režima države blagostanja sa relativno izdašnim sistemima socijale sigurnosti i jakom zaštitom zaposlenja; Velika Britanija je primer anglosaksonskog liberalnog režima države blagostanja; Italija i Španija predstavljaju mediteranski režim sa ne tako velikodušnim sistemom socijalne sigurnosti i relativnom strogom zaštitom zaposlenja. Danska je primer skandinavskog modela i klasičan primer sistema fleksigurnosti.

Stopa fluktuacije ili obrt radne snage ovde je definisan kao:

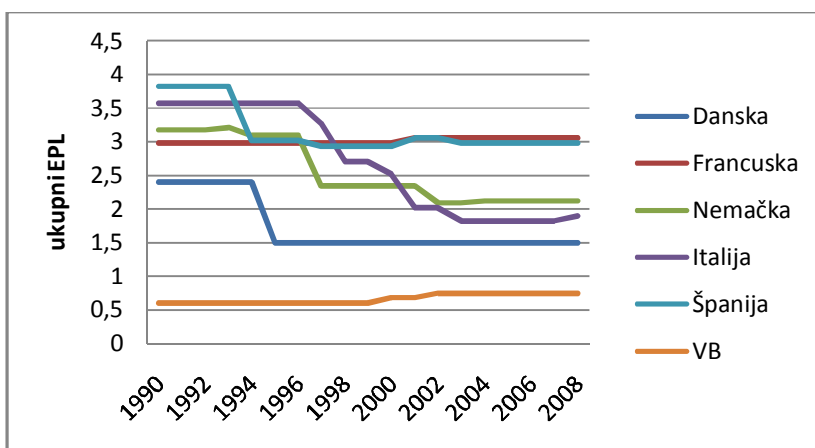
$$\frac{\text{započeti radni ugovori} + \text{završeni radni ugovori}}{\text{prosečan broj zaposlenih}}^{137}$$
 Obrt radne snage ne zavisi samo od institucionalnih, već i od makroekonomskih faktora: u ekspanziji se povećava, a u recesiji smanjuje. Koliko će se ove ciklične fluktuacije pokazati u podacima u velikoj meri zavisi od načina obračuna obrta radne snage – ukoliko se obrt računa po gore navedenoj definiciji, jasnije se pokazuje dugoročni trend, a manje ciklične fluktuacije. Brojevi na slici predstavljaju ukupne EPL indekse.

¹³⁷ Zbir novozaposlenih u proteklih 12 meseci i radnika koji su napustili radno mesto u prethodnih 12 meseci podeljen sa prosečnim brojem zaposlenih.



Slika 71. Obrt radne snage i EPL

Izvor: Rhein, T. (2010), str. 5.



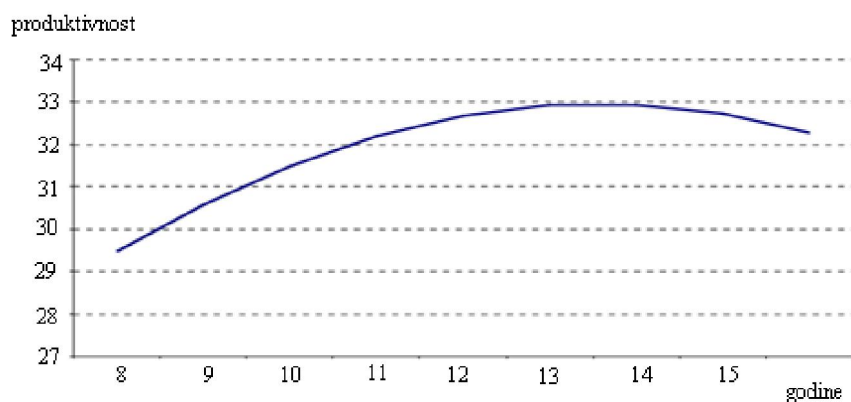
Slika 72. Kretanje ukupnog EPL indeksa

Izvor: OECD.

Rast stope obrta u Italiji i Nemačkoj od 1996. se poklapa sa smanjenjem ukupnog EPL indeksa u tom periodu. Velika Britanija i Francuska u posmatranom periodu nisu imale značajnije reforme koje bi uticale na ukupni EPL indeks. Obrt radne snage u Danskoj je znatno viši nego u ostalim posmatranim zemljama. Visok obrt radne snage u Španiji je posledica dualnog tržišta rada: učešće zaposlenih na određeno vreme je izuzetno visoko.

Layard (2011) ne nalazi značajan uticaj EPL na ravnotežnu stopu nezaposlenosti, ali ističe da postoje dokazi da EPL smanjuje brzinu prilagođavanja na tržištu rada. U literaturi se

javlja i argumenti u prilog tezi da EPL smanjuje stope rasta tako što usporava realokaciju ka sektorima koji imaju veću produktivnost i potencijale za rast (Bertola, 1994.). Layard (2011) ističe da ne postoji dovoljno dokaza da EPL smanjuje produktivnost. Naime, sigurnost radnog mesta može pozitivno uticati na produktivnost rada. Agell (2002) ističe činjenicu da EPL predstavlja sistem zaštite zaposlenih od negativnih šokova, dok se u nemačkoj literaturi naglašava činjenica da su zaštićeni radnici spremniji da stiču specifična znanja što pozitivno utiče na produktivnost (Deregulierungskommission, 1991. i Franz, 1994.).¹³⁸ Prema Auer (2008) dugo zadržavanje na jednom radnom mestu može biti povezano sa visokim nivoima produktivnosti, ali ipak previše fleksibilnosti ili previše sigurnosti mogu dovesti do niske produktivnosti. Veza između dužine zadržavanja na jednom radnom mestu i produktivnosti prikazana je na slici 73.



Slika 73. Veza između produktivnosti (autput po času) i zadržavanju na jednom radnom mestu (prosek), EU, 1992-2002.

Izvor: Auer (2007), str. 79.

Prema ovim rezultatima prelomna tačka posle koje pada produktivnost rada je oko 14-godine na radnom mestu. Ipak, u pitanju je prosek za 13 evropskih zemalja i tačna tačka posle koje će produktivnost opadati nije ista za sve zemlje. Zajednički zaključak je da jako kratko, kao i izuzetno dugo zadržavanje na jednom poslu može imati negativne efekte na produktivnost, dok između te dve krajnosti postoji zona u kojoj produženje trajanja zaposlenja povećava i produktivnost rada. Nivo EPL može da utiče i na primenu mera

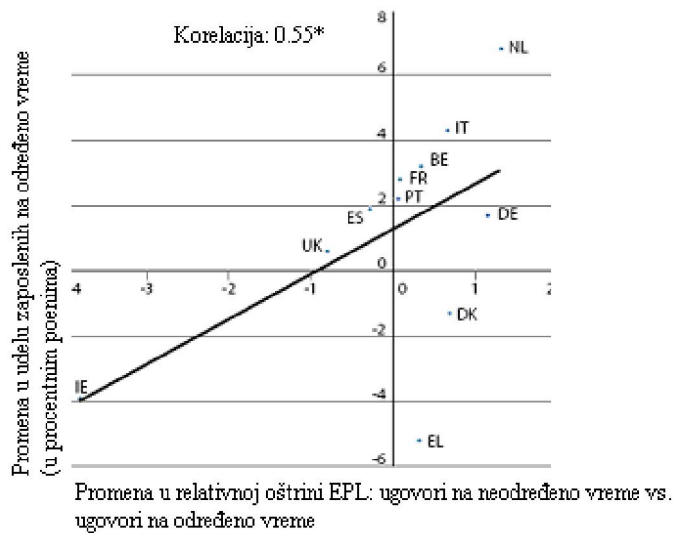
¹³⁸ Feld (2001), str. 3.

interne fleksibilnosti (Cahuc, 2010). Naime, programi skraćenog radnog vremena su u toku recesije 2008-2009. više korišćeni u zemljama sa višim nivoima indeksa EPL. Prema Cahuc (2010) postoji jaka korelacija između ove dve varijable. S obzirom na visoke troškove otpuštanja, u uslovima visokog nivoa EPL, preduzećima je lakše da se prilagođavaju kroz promenu radnih sati, nego kroz promene nivoa zaposlenosti. Arpaia et al. (2010) ističu da bi kriterijumi i dizajn programa skraćenog radnog vremena trebalo da budu fleksibilniji u zemljama sa višim nivoima EPL. S druge strane, u ovakvim uslovima postoji veća opasnost od pogoršanja položaja autsajdera u odnosu na insajdere, produžavanje trajanja nezaposlenosti i delovanje histerezis efekta – što dovodi do toga da rizik od visoke stope nezaposlenosti postoji i nakon izlaska iz krize.

2.2.4. Preporuke za formulisanje politike

Zakonska zaštita zaposlenja je, kao i sistem naknade za nezaposlene višedimenzionalan institut tržišta rada, pri čemu je neophodno uzeti u obzir sve njegove elemente, kao i interakcije sa ostalim institucijama jedne zemlje. Empirijska istraživanja ne nalaze jasan uticaj na stope zaposlenosti i nezaposlenosti, ali ukazuju na činjenicu da ova institucija utiče na tokove i segmentaciju na tržištu rada. Reforme u smeru liberalizacije zakonske zaštite zaposlenja, pored nedovoljne empirijske potkrepljenosti, nailaze i na problem vezan za političku ekonomiju: koristi su u najboljem slučaju vidljive u dugom roku, dok se u kratkom roku veliki broj radnika suočava sa negativnim efektima.

U prethodnih nekoliko decenija reforme radnog zakonodavstva su u velikoj meri doprinele segmentaciji tržišta rada (Boeri, 2011). Ukoliko se izvrši deregulacija dela vezanog za privremeno zapošljavanje (zapošljavanje na određeno vreme), a regulativa vezana za zaposlene na neodređeno vreme ostane relativno rigidna, produbljuje se segmentacija. Empirijske analize pokazuju da ovakav sistem reformi dovodi do povećanja učešća zaposlenih na određeno vreme u ukupnom broju zaposlenih (slika 74).



*statistički značajno na 10%

Slika 74. Veza između promene EPL i strukture zaposlenih po vrsti ugovora
Izvor: European Commission (2010)

Reforme „na dva koloseka“ (različit tretman zaposlenih na određeno i na neodređeno vreme sa izrazito fleksibilnim rešenjima za radnike zaposlene na određeno vreme) dovode do značajnog prolaznog stvaranja radnih mesta („*efekat medenog meseca*“) i pada produktivnosti¹³⁹. Preduzeća zapošljavaju i otpuštaju nove radnike koje zapošljavaju na određeno vreme, a istovremeno ne mogu (ili vrlo teško mogu) da otpuste postojeće radnike zaposlene sa standardnim ugovorima. Kako se broj stalno zaposlenih radnika postepeno smanjuje (npr. usled odlaska radnika u penziju), postepeno se povećava učešće zaposlenih na određeno vreme, i teorijski bi se vremenom došlo u situaciju potpuno fleksibilnog tržišta rada. „*Efekat medenog meseca*“ podrazumeva povećanje zaposlenosti, pad produktivnosti i povećanje profita, ali traje samo privremeno. Iako zapošljavanje na određeno vreme ima izvesne prednosti (ublažavanje asimetrije informacija između poslodavca i zaposlenog u pogledu sposobnosti i produktivnosti zaposlenog, lakše prilagođavanje preduzeća promenama u agregatnoj tražnji), u literaturi se ističe niz opasnosti vezanih sa segmentirano tržište rada (mogućnost konačnog negativnog uticaja na stopu nezaposlenosti i ukupno blagostanje, smanjenje ukupne produktivnosti faktora proizvodnje, kao i povećanje ciklične volatilnosti zaposlenosti).

¹³⁹ Boeri i Garibaldi (2007).

Pored analize uticaja pojedinih subindikatora zakonske zaštite zaposlenja na tržište rada i, posebno, različite grupe na tržištu rada, pri formulisanju politike vezane za ovaj segment i eventualnoj primeni uobičajenih preporuka za spovođenje reformi usmerenih ka liberalizaciji potrebno je uzeti u obzir i:

- odnos sa institucijama koje nisu direktno vezane za tržište rada (npr. tržišta kapitala i ostale institucije koje mogu da nadomeste osiguranje od volatilnosti dohotka zaposlenih; funkcionisanje sudskog sistema; raširenost korupcije i nepoštovanja zakona; opšti institucionalni okvir u smislu VOC¹⁴⁰);
- odnos za ostalim institucijama tržišta rada (pre svega sa sistemom naknade za nezaposlene);
- mogućnosti kombinovanja interne i eksterne fleksibilnosti.

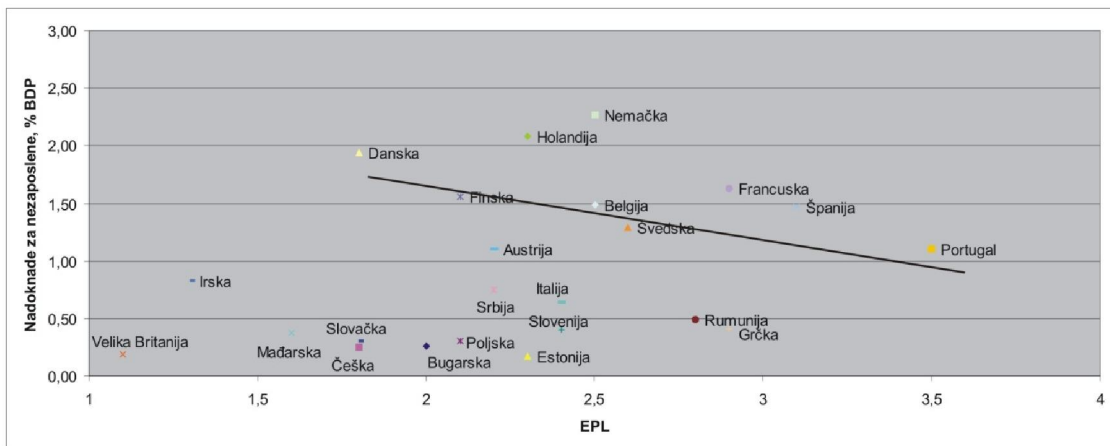
S obzirom na komplementarno delovanje pojedinih institucija, reforme bi trebalo sprovoditi simultano. Pored toga, komplementarno delovanje pojedinih institucija čini pristup „dizajniranja svake pojedinačne institucije prema najboljem modelu“ nemogućim. Prema teoriji varijeteta kapitalizma, strukturne reforme koje narušavaju koherentnost institucionalnog sistema mogu dovesti do pogoršanja makroekonomskih performansi.

3. Nagodba između EPL i sistema naknade za nezaposlenost za obezbeđenje od rizika na tržištu rada

Sistem naknade za slučaj nezaposlenosti i EPL se posmatraju kao dva različita načina za osiguranje od rizika prisutnih na tržištu rada. Prisustvo ovog trade-offa je dokumentovano u literaturi (Buti et al, 1998; Boeri et al, 2004; Neugart, 2007.), a njegov značaj je implicitno naglašen i u Integriranim smernicama EU (Smernica br. 21 koja poziva na adekvatno balansiranje između fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada)¹⁴¹.

¹⁴⁰ Varijeteti kapitalizma (*engl.* Varieties of Capitalism).

¹⁴¹ Employment in Europe (2006), str. 157.



Slika 75. Odnos između EPL i učešća izdataka za naknade u slučaju nezaposlenosti u BDP (2004)

Izvori: Eurostat¹⁴², OECD (2004), Nesporova, A., Cazes, S. (2006), Nesporova, A. (2008), NSZ, Employment in Europe (2006).

Na slici 75. prikazan je odnos EPL indeksa i izdataka za naknade za slučaj nezaposlenosti izraženih kao procenat BDP. Prikazana prava s negativnim nagibom predstavlja odnos između EPL indeksa i ukupnih izdataka za naknade za slučaj nezaposlenosti (kao procenat BDP) koji je identifikovan posmatrajući Austriju, Belgiju, Nemačku, Dansku, Španiju, Finsku, Francusku, Grčku, Italiju, Holandiju, Portugal i Švedsku¹⁴³. Danska, u skladu sa «zlatnim trouglom» flexicurity koncepta, ima relativno nizak EPL indeks i visoke izdatke za naknade za slučaj nezaposlenosti (praćene visokim izdacima za APTR), dok s druge strane, Irska i Velika Britanija imaju niske EPL i niske izdatke za naknade za slučaj nezaposlenosti. Zemlje kontinentalne Evrope (Nemačka, Francuska) variraju od srednjih do visokih vrednosti i jednog i drugog parametra, dok je za zemlje južne Evrope (Portugal, Španija) karakteristična relativno visoka vrednost EPL. Između zemalja u tranziciji postoje značajne razlike u EPL indeksima, s tim da su ti indeksi uglavnom niži nego u većini zapadnoevropskih zemalja. S druge strane, izdaci za naknade za slučaj nezaposlenosti su u svim zemljama u tranziciji niski. Položaj Srbije je bio daleko od zapadnoevropskih zemalja,

¹⁴² Kao mera za izdatke za naknade za slučaj nezaposlenosti uzimani su Eurostat podaci za 2004. godinu za LMP 8: “Out-of-work income maintenance and support” (po novoj metodologiji praćenja ukupni izdaci za pasivne mere pored LMP8 obuhvataju i LMP9 – “early retirement”). Podaci za Poljsku i Sloveniju su za 2005.

¹⁴³ Detaljnije u Employment in Europe 2006, str. 156.

iako su izdaci za naknade za slučaj nezaposlenosti bili relativno visoki u odnosu na ostale zemlje u tranziciji.

Ideja o postojanju nagodbe proističe iz činjenice da se zaštita od rizika svojstvenih tržištu rada može obezbediti na dva osnovna načina: propisivanjem zakonskih ograničenja vezanih za otpuštanja ili obezbeđenjem sistema naknada za nezaposlene. Insajderima više odgovara EPL koji ih direktno štiti i pri tom ne nameće direktna davanja kroz sistem poreza i doprinosa, dok sistem naknade za nezaposlene pruža osiguranje i insajderima ukoliko se ostvari rizik nezaposlenosti i autsajderima koji su nezaposleni i imaju prava na primanje naknade. Jedan broj autora (Rovelli et al, 2008.) naglašava da nagodba između ove dve institucije tržišta rada više nije korisno analitičko sredstvo za prikazivanje različitih sklonosti pojedinih zemalja prema određenim institucijama i politikama tržišta rada i da je adekvatnije koristiti velikodušnost izdataka za politike tržišta rada (izdaci za politike tržišta rada kao procenat BDP-a).

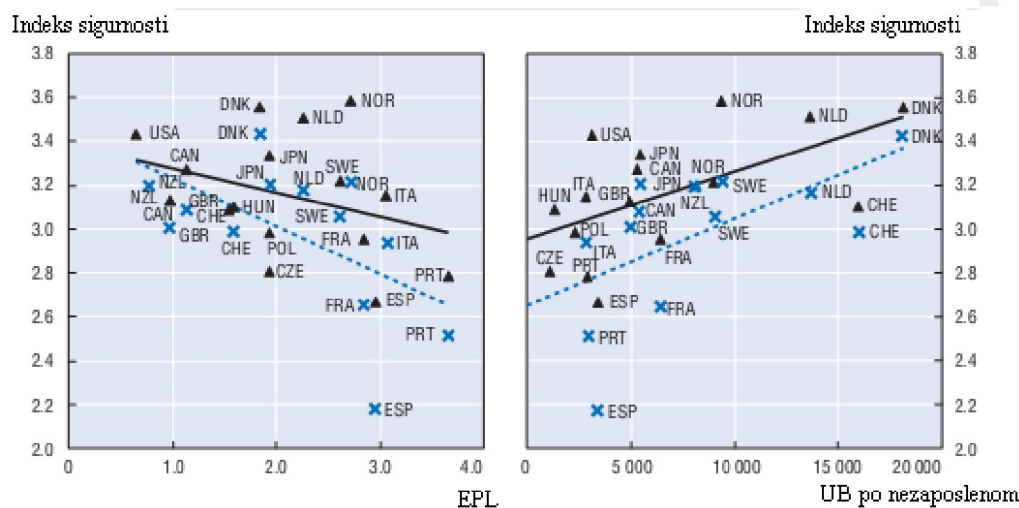
Kombinacija ove dve institucije tržišta rada je od izuzetne važnosti za održavanje ravnoteže između fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada. Ipak, kretanje po “krivoj nagodbe” je često veoma teško izvodljivo u praksi, jer postojeća kombinacija u velikoj meri zavisi od početnih institucionalnih izbora koji su posledica socio-ekonomskih karakteristika određene zemlje. Boeri et al, 2004; Algan i Cahuc, 2006. i Neugart, 2007. su analizirali poreklo određenih kombinacija EPL i sistema naknade za nezaposlene: uzroci određenih institucionalnih izbora leže u starosnoj strukturi, nivou veština i porodičnim vezama izbornog tela. Boeri (2008) ističe da su ove dve institucije nesavršeni supstituti i da su osnovne razlike između njih u sledećem: EPL štiti samo pojedince koji su već zaposleni, dok sistem naknada za nezaposlene štiti stanovništvo radnog uzrasta (koliki deo radno sposobnog stanovništva je pokriven zavisi od dizajna sistema); EPL ne prouzrokuje direktno dodatno poresko opterećenje za zaposlene; dok zahvaljujući EPL poslodavac snosi troškove otpuštanja radnika, sistem naknada za nezaposlene prouzrokuje fiskalne eksterne efekte za sve zaposlene i poslodavce.

S obzirom na činjenicu da su zaposleni skloniji EPL-u, a nezaposleni sistemu naknade za nezaposlene, modeli političke ekonomije pokazuju da će se institucionalne kombinacije sa jačim EPL-om javljati u situacijama kada je medijalni glasač insajder sa standardnim ugovorom. Pozicija pojedinih zemalja na krivoj nagodbe između ove dve institucije bi mogla odražavati relativnu političku snagu insajdera i autsajdera. Španija je primer kako promena u odnosu snaga između ove dve grupe može promeniti institucionalnu kombinaciju u zemlji. Reforma u smeru snižavanja EPL za zaposlene sa standardnim ugovorima je sprovedena 1994, nakon što su nezaposleni i zaposleni na određeno vreme postali brojniji od zaposlenih sa standardnim ugovorima¹⁴⁴.

Slika 76. pokazuje vezu između percepcije sigurnosti zaposlenja radnika i EPL/sistema naknade za nezaposlene. Velikodušniji sistemi naknade za nezaposlene su pozitivno korelisani sa percepcijom sigurnosti zaposlenja, dok između veće rigidnosti EPL i percepcije sigurnosti postoji negativna korelacija. Percepcija sigurnosti zaposlenja je viša za zaposlene na neodređeno vreme, ali obe grupe pokazuju sličnu reakciju na EPL i sistem naknade za nezaposlene¹⁴⁵. S druge strane, percepcija sigurnosti raste sa rastom izdataka za APTR po nezaposlenom.

¹⁴⁴ Boeri (2008), str. 282.

¹⁴⁵ Percepcija sigurnosti zaposlenja zavisi u velikoj meri i od drugih faktora, kao što su stopa nezaposlenosti i opšte stanje privrede.



Slika 76. Indeks sigurnosti, EPL i UB
 Izvor: OECD Employment Outlook, 2004, str. 92.
 ▲ zaposleni sa standardnim ugovorima
 x zaposleni na određeno vreme.

4. Aktivne politike tržišta rada

4.1. Vrste politika tržišta rada i aktivne politike tržišta rada - teorijski pregled

Pasivna politika tržišta rada artikuliše se preko vladinih instrumenata koji se odnose na ostvarivanje prava nezaposlenih (novčana naknada i druga prava nezaposlenih i osiguranje zaposlenih za slučaj nezaposlenosti), dok aktivna politika tržišta rada predstavlja skup programa i akcija koji doprinose stvaranju povoljnijih uslova za zapošljavanje nezaposlenih.¹⁴⁶

Aktivne politike tržišta rada obuhvataju tri široke grupe mera:

¹⁴⁶ Ekonomski rečnik (2010).

1. Pomoć pri zapošljavanju (posredovanje u cilju unapređenja povezivanja nezaposlenih i slobodnih radnih mesta);
2. Programi stvaranja radnih mesta i
3. Obuke¹⁴⁷.

Značajan rast nezaposlenosti 1980-tih godina u zemljama današnje Evropske unije podstakao je vlade zemalja Zapadne Evrope da donesu posebne programe zapošljavanja zasnovane prvenstveno na konceptima aktivne politike na tržištu rada. Ipak, potrebno je reći da su kritičari tih programa sumnjali u njihov konačan rezultat i isticali da oni najčešće nude tek privremeno zaposlenje, da se većina učesnika vraća nazad u kontingent nezaposlenih nakon izvesnog vremena, te da su rezultati neadekvatni s obzirom na uložena sredstva. Zagovornici ovih mera su tvrdili da učesnici tih programa, posebno mladi, stiču bazične veštine, uvode se u rad i stiču osnovno radno iskustvo, što sigurno utiče na poboljšanje njihove situacije na tržištu rada¹⁴⁸.

Jedan od osnovnih ciljeva aktivnih politika tržišta rada je ublažavanje negativnih uticaja koje sistem naknada za nezaposlene može da ima na podsticaj nezaposlenih da traže posao. Postoji nekoliko vrsta “zamki” u koje nezaposlena osoba može da dospe:

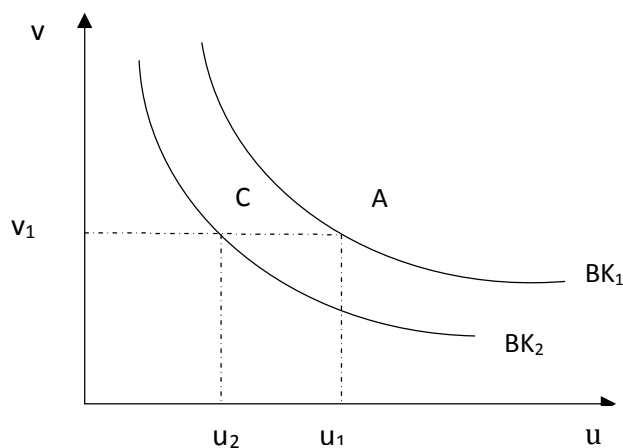
- Zamka nezaposlenosti nastaje u situaciji kada su naknade koje prima nezaposleno lice i njegova porodica visoke u odnosu na neto dohodak od rada, što može da demotiviše nezaposlenog da traži posao i da vrši pritisak na rast nadnica;
- Zamka neaktivnosti je slična zamci nezaposlenosti i odnosi se na osobe u kontingetnu radno sposobnog stanovništva koje ne primaju naknade za nezaposlene i ne traže zaposlenje. Umesto naknade za nezaposlene ovi pojedinci mogu da primaju socijalnu pomoć, ukoliko su egzistencijalno ugroženi, koja bi im mogla biti ukinuta ili smanjena u slučaju da se zaposle (moguće su situacije kada se zaposlenje ne isplati).

¹⁴⁷ Calmfors et al. (2002), str. 2.

¹⁴⁸ Babić (2002), str.3

- Zamka radnog siromaštva (ili niskih zarada) se odnosi na situaciju u kojoj zaposleni na nisko plaćenim poslovima imaju ograničene finansijske podsticaje da poprave svoju situaciju bilo dodatnim obrazovanjem bilo intenziviranjem rada¹⁴⁹. Eventualno povećanje bruto zarade se u određenim situacijama ne prenosi adekvatno na povećanje neto primanja zaposlenog, jer se gubi pravo na dodatna primanja zasnovana na imovinskom stanju pojedinca/domaćinstva.

Dugoročno nezaposleni su takođe u određenoj vrsti “klopke”: usled gubitka veština potrebno im je dodatno investiranje u nova znanja, ali u uslovima dugoročne nezaposlenosti bez pomoći države bi i u situaciji kada nisu obeshrabreni, sami teško mogli obezbediti sredstva za to. Pored ublažavanja problema moralnog hazarda vezanog sa sistemom naknada za nezaposlene, funkcije APTR su: rast proizvodnje i blagostanja, održanje veličine efektivne radne snage i realokacija rada između podržišta na tržištu rada¹⁵⁰.



Slika 77. Promena Beveridžove krive

Izvor: Boeri (2008), str. 259.

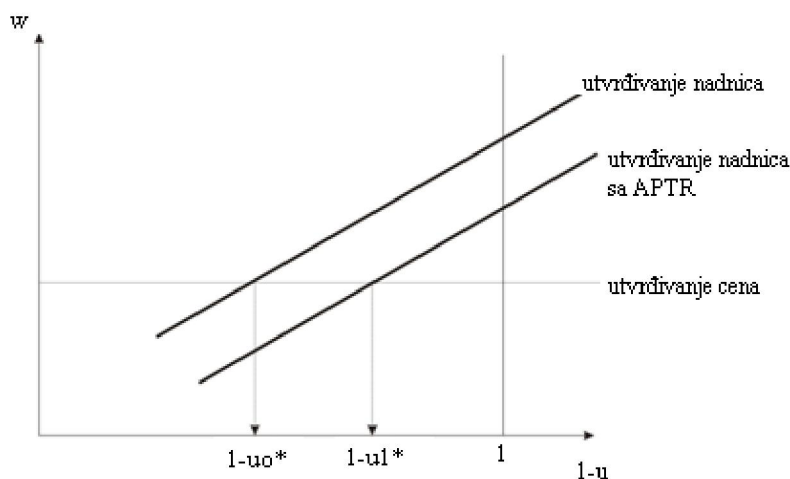
Usled cikličnih fluktuacija privreda se pomera po krivoj BK_1 , na gore u ekspanziji ili na dole u recesiji. U određenom momentu t_1 privreda će se naći u tački $u_1 - v_1$. Pozicija same krive zavisi od efikasnosti tržišta rada. S obzirom da su APTR usmerene ka unapređuju

¹⁴⁹ Arandarenko (2011c), str. 151.

¹⁵⁰ Boeri i Van Ours (2008).

efikasnosti tržišta rada, one utiču na pomeranje Beveridžove krive na dole (BK_2), tako da je za isti nivo slobodnih radnih mesta (v_1) stopa nezaposlenosti sada niža i nalazi se na nivou u_2 .

U Layardovom modelu, APTR povećavaju cU (efektivni broj nezaposlenih), što smanjuje pritisak na rast nadnica pri bilo kojem nivou nezaposlenosti, što za posledicu ima rast ravnotežne stope zaposlenosti. Pod pretpostavkom da je nadogradnja cena nad zaradama konstantna, nezaposlenost pada sa rastom prosečne efektivnosti u traženju posla c .



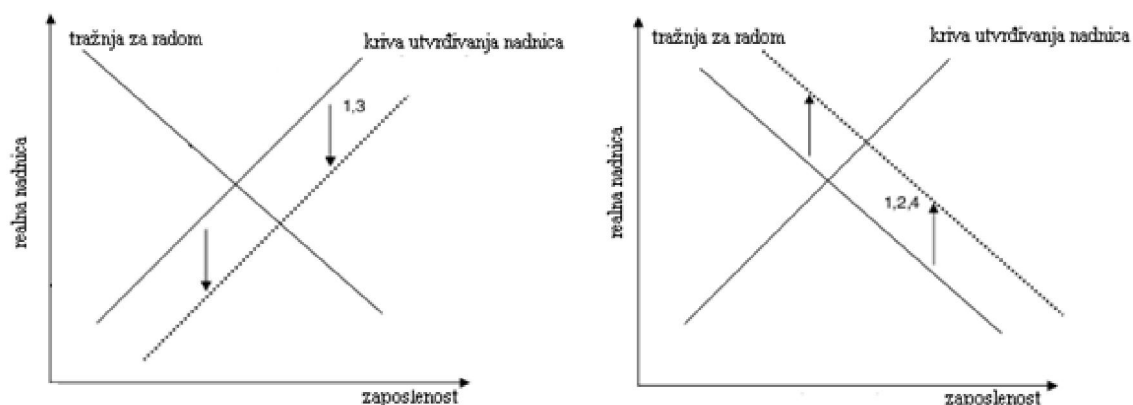
Slika 78. Uticaj APTR u Layardovom modelu

Izvor: Layard, R. (2011), str. 81.

APTR mogu delovati na zaposlenost kroz najmanje nekoliko kanala uticaja¹⁵¹:

1. bolje usklađivanje nezaposlenih i radnih mesta kroz uticaj na veštine nezaposlenih, kao i na efektivnost u traženju posla,
2. povećanje produktivnosti rada (kroz sistem obuka) što utiče na krivu tražnje za radom,
3. podsticanje učešća u radnoj snazi, što pomera krivu utvrđivanja nadnica na dole,
4. uticaj preko programa stvaranja radnih mesta (pod uslovom da ne postoje značajni efekti supstitucije/razmeštanja),

¹⁵¹ Esteveao (2007), str. 115.



Slika 79. Efekti APTR

Izvor: Estevao (2007), str. 116.

Pregled rezultata značajnijih studija koje su analizirale uticaj APTR na stopu nezaposlenosti u okviru analize uticaja institucija tržišta rada na makroekonomske performanse prikazan je u tabeli 2. u prvom poglavlju. Kao i za većinu institucija tržišta rada, u literaturi ne postoji konsenzus po ovom pitanju. Estevao (2007) ističe da je iz studija koje analiziraju uticaj izdataka za APTR na stopu nezaposlenosti teško izvući zaključke o njihovom konačnom uticaju na rast zaposlenosti, jer postoji velika verovatnoća da APTR vrše značajan uticaj i na stopu učešća u radnoj snazi. Rezultati ovog istraživanja ukazuju da postoji značajan uticaj APTR na zaposlenost. Calmfors et al. (2001) nalaze postojanje pozitivne veze između APTR i stope učešća. Bellmann i Jackman (1996) takođe potvrđuju da APTR povećavaju stopu participacije žena, ali ne nalaze značajan uticaj na stopu nezaposlenosti. Prema Scarpetta (1996), postoji uticaj APTR na stopu nezaposlenosti (zbir nezaposlenih i neaktivnih podeljen sa brojem stanovnika u radnom uzrastu) i da određene mere APTR imaju pozitivan uticaj na zaposlenost. Nickell i Layard (1999) ne nalaze značajan uticaj APTR na stopu zaposlenosti, ali nalaze da postoji uticaj APTR na stopu nezaposlenosti. Decressin et al. (2001) navode da su APTR neefektivne kad nisu jasno fokusirane na određene korisnike. Pozitivan uticaj na tržište rada APTR mogu postići kroz uticaj na ponašanje određenih grupa na tržištu rada koje su sklonije da prelaze u neaktivni kontingent – žene, stariji i niskokvalifikovani radnici. Ove pozitivne efekte

moguće je postići kada se mere aktivacije povezane sa uslovima za dobijanje naknade za nezaposlene kombinuju sa targetiranim merama koje su usmerene prema grupama izloženim većem riziku prelaženja u neaktivnost ili nezaposlenost (Arpaia, 2009; De Koning et al, 2004; Van Ours, 2003; Madsen, 1999.).

Prema Bassanini i Duval (2006) strukturne reforme imaju sinergetski efekat – konačan efekat reforme vezane za određenu oblast ili politiku je veći ukoliko je celokupni institucionalni okvir podsticajan za zapošljavanje. Bruno i Rovelli (2010) podržavaju ovaj stav i ističu da bi pojam institucionalnog okvira u ovom kontekstu trebalo proširiti i na neformalne institucije. Prema njihovom istraživanju, uticaj APTR na zaposlenost zavisi i od neformalnih institucija kao što su religija i opšti stav prema radu. Ujedinjavanje dva analitička koncepta – institucionalnog, koji je fokusiran na različite modele tržišta rada i varijetete kapitalizma, i makro-analitičkog, zasnovanom na pristupu Layarda i Nickela, dovodi do analitičkog okvira koji pokazuje da neformalne institucije bolje objašnjavaju razlike u performansama tržišta rada nego uobičajena geografska podela.

Šire posmatrano, politike tržišta rada možemo podeliti u tri grupe¹⁵²:

1. Politike upravljanja tražnjom u cilju smanjenja nezaposlenosti;
2. Politike upravljanja ponudom i
3. Institucionalne politike.

1. Politike upravljanja tražnjom u cilju smanjenja nezaposlenosti

Ova grupa obuhvata sledeće mere:

- zapošljavanje u javnom sektoru i
- stimulisanje zapošljavanja kroz povećanje agregatne tražnje za dobrima

Argumenti za vođenje ovakve politike i njena eventualna efektivnost u kratkom roku zasnovani su na kejnzijanskim i postkejnzijanskim stavovima o rigidnosti nadnica i cena. Naime, ukoliko su cene rigidne, neće doći do cenovnih, već do količinskih prilagođavanja i

¹⁵² Snower (1997), str. 4.

pad tražnje za dobrima izazvaće i pad tražnje za radom. Potpuna (u kejnzijanskom slučaju) ili delimična (u postkejnzijanskom slučaju) rigidnost cena obezbeđuje vezu između tržišta dobara i tržišta rada u smislu da se ova dva tržišta uvek kreću u istom smeru. Merama politike upravljanja tražnjom, npr. zapošljavanjem u javnom sektoru, povećaće se kupovna moć stanovništva i tražnja za dobrima, što će uticati na preduzeća da zaposle još radnika. Na sličan način deluju i druge mere iz ove grupe. Međutim, cene i nadnice će se posle određenog vremena prilagoditi i ključno pitanje za vođenje ovakve politike je koliko je kratak rok u kome su cene rigidne i dolazi do količinskih, a ne cenovnih prilagođavanja. Veliki broj ekonomista se slaže da u dubokoj recesiji, u privredi koju karakteriše visoka stopa nezaposlenosti i niska iskorišćenost kapaciteta, povećanje agregatne tražnje utiče na povećanje zaposlenosti. Međutim, podaci o kretanjima na tržištu rada i dobara za Evropu i SAD tokom 80-ih godina XX-og veka pokazuju da postoji znatna diskrepanca u kretanju ova dva tržišta, naročito u Evropi, i da se razlike u povezanosti ova dva tržišta u SAD i Evropi ne mogu objasniti prosto razlikom u stepenu rigidnosti cena.¹⁵³ U dugom roku, tj. u periodu koji je dovoljno dug da se cene i nadnice prilagode, promene u agregatnoj tražnji pomeraju krivu tražnje za radom prvenstveno kroz delovanje na marginalni proizvod rada, troškove korišćenja kapitala (delovanje na kamatnu stopu), stepen iskorišćenosti kapaciteta i ulazak novih preduzeća. Ono što je veoma važno u delovanju ovih mehanizama je činjenica da efektivnost politike upravljanja tražnjom zavisi od efekata na strani ponude, što govori o međuzavisnosti politike upravljanja tražnjom i politike upravljanja ponudom u dugom roku.

2. Politike upravljanja ponudom

U okviru ove grupe postoje:

- politike fokusirane na formiranje «fizičkog» kapitala
- politike fokusirane na formiranje «humanog» kapitala
- politike podrške u traženju posla i informisanje nezaposlenih
- politike fokusirane na stimulaciju mobilnosti radnika

¹⁵³ Isto, str. 23

Politike fokusirane na formiranje «fizičkog» kapitala obuhvataju vladine infrastrukturne investicije, mere za povećanje stepena iskorišćenosti kapaciteta, stimulisanje ulaska novih firmi, smanjenje troškova kapitala itd. Za sve ove mere zajedničko je to što podižu nivo kapitalnih usluga u privredi, i, ukoliko su kapital i rad komplementarni u procesu proizvodnje, povećavaju marginalni proizvod rada.¹⁵⁴

U politike fokusirane na formiranje «humanog» kapitala spadaju prvenstveno državni programi obuke i subvencije za obuku koje dobijaju radnici ili preduzeća. Međutim, mnogi programi ne obezbeđuju sticanje specifičnih veština koje su potrebne preduzećima. Subvencionisanje preduzeća za vršenje obuke nezaposlenih je u mnogim slučajevima bolje rešenje, jer su firme na taj način motivisane da veštine koje stiču nezaposleni na programima obuke budu prilagođene stvarnim potrebama preduzeća. Pored toga, neophodno je da preduzeća dobijaju subvencije samo za programe koji obezbeđuju dobijanje zvanično priznatih kvalifikacija koje bi davala institucija nezavisna od preduzeća koja obezbeđuju programe obuke.

Politike podrške u traženju posla i informisanje nezaposlenih obuhvataju mere kao što su savetovanje nezaposlenih i obaveštavanje nezaposlenih u slučaju pojave odgovarajućeg slobodnog radnog mesta. Mogućnosti ove politike su znatno ograničene u uslovima visoke nezaposlenosti, jer slaba informisanost uglavnom nije najvažniji uzrok masovne nezaposlenosti, a frikciona nezaposlenost je najčešće samo mali deo nezaposlenosti. Međutim, ove mere znatno pomažu u ohrabrivanju nezaposlenih da nastave da traže posao, jer se, posle dužeg perioda neuspešnog traženja posla često javlja demoralisanost, kao i određena navika na način života i zavisnost od naknade za nezaposlene. Ovi problemi naročito su izraženi kod dugoročno nezaposlenih. Problem je pojačan činjenicom da posle dužeg trajanja nezaposlenosti veštine i znanja nezaposlenog lica opadaju, tako da su mu šanse za pronalaženje posla još manje. Teorija potrage i pronalaženja objašnjava ovaj problem na sledeći način: ni radnici ni preduzeća nisu savršeno informisani o situaciji na tržištu rada, u pogledu slobodnih radnih mesta i radnika koji traže posao. I jedni i drugi

¹⁵⁴ Isto, str. 27.

kreću u potragu koja traje sve dok se trošak traženja dodatnog radnika (ili posla) ne izjednači sa diskontovanim tokom očekivanih budućih prinosa od tog radnika (ili posla). Što je trajanje nezaposlenosti duže, očekivani prinosi za radnika su manji, što je donekle i rezultat zastarevanja njegovih veština. Teorija efikasne nadnice takođe daje objašnjenje zašto je potrebno poboljšati informisanost učesnika na tržištu rada. Naime, pretpostavlja se da preduzeća nemaju tačne informacije o produktivnosti svakog radnika, tako da ne mogu visinu nadnice uskladiti sa stvarnim performansama radnika. Preduzeća pretpostavljaju da će više nadnice stimulisati radnike na više nivoe produktivnosti. Pored toga, više nadnice će privući kvalifikovanije radnike i destimulisati radnike da napuštaju preduzeće, što će smanjiti troškove preduzeća nastale zbog fluktuacije radnika. Posledica toga je uspostavljanje nadnica na višem nivou nego što je potrebno da bi se obezbedila puna zaposlenost, a nezaposleni radnici nisu u stanju da dobiju posao za nadnicu nižu od preovlađujuće, iako su spremni na to, jer preduzeća ne žele da spuste nadnice iz navedenih razloga. Poboljšanje informisanosti na tržištu rada bi omogućilo preduzećima da lakše procene produktivnost radnika i troškove koji nastaju zbog fluktuacije radnika, čime bi se smanjila uloga nadnice kao motivacionog mehanizma. Teorija potrage i pronalaženja, kao i teorija efikasne nadnice osvetljavaju jedan deo problema, ali ipak ne daju mnoge odgovore na kretanja nezaposlenosti u razvijenim zemljama u poslednjih nekoliko decenija.

Politike fokusirane na stimulaciju mobilnosti radnika su posebno važne u zemljama u kojima postoje velike međuregionalne razlike, u smislu da pojedine regije doživljavaju ekspanziju, a druge zastoje ili pad privredne aktivnosti. Primer prepreke za mobilnost radne snage u okviru jedne zemlje je obezbeđivanje povoljnih uslova za stanovanje siromašnim slojevima, što obeshrabruje radnike da napuste mesto stanovanja i potraže posao u drugoj regiji, posebno ako postoje visoki troškovi stanovanja u regiji koja doživljava privrednu ekspanziju. Slična prepreka je i teškoća ostvarivanja kontinuiteta penzionog ili zdravstvenog osiguranja u slučaju prelaska iz jednog u drugo preduzeće.

3. Institucionalne politike imaju cilj da promene institucije na tržištu rada kako bi se smanjila nezaposlenost, dok se kontraktualne politike odnose pre svega na promenu prirode ugovora na tržištu rada.

U okviru institucionalnih politika postoje:

- Politike usmerene ka smanjenju moći sindikata, koje se oslanjaju na teoriju sindikata. Po ovoj teoriji nadnice se pod uticajem sindikata povećavaju iznad nivoa koji bi postojao u odsustvu sindikata, a rezultat je niža zaposlenost;
- Politike koje preporučuju reformisanje sistema utvrđivanja nadnica, u smislu da je poželjno da utvrđivanje nadnica bude ili krajnje centralizovano ili krajnje decentralizovano. Međutim, ove reforme je veoma teško sprovesti, tako da je realnije posmarati ih kao željeno stanje na dugi rok, nego kao kratkoročni cilj;¹⁵⁵
- Politike koje preporučuju reformisanje sistema naknade u slučaju nezaposlenosti. Pored toga što je politički veoma teško skratiti period dobijanja naknade, postavlja se pitanje i šta preduzeti kada su u pitanju nezaposleni koji ni posle isteka tog perioda i eventualne obuke posle toga i dalje ne mogu da nađu posao.

U okviru kontraktualnih politika postoje:

1. rano penzionisanje i *worksharing*,
2. politike usmerene na smanjenje troškova preduzeća koji nastaju zbog fluktuacije radne snage,
3. *profitsharing*,
4. subvencije za niske nadnice i smanjenje poreza na dohodak,
5. subvencije za zapošljavanje pripravnika i
6. transfer nadoknada.

1. Kada je u pitanju rano penzionisanje i *worksharing*, određen broj ekonomskih teoretičara ističe nedostatak teoretske pokrepljenosti ove politike, kao i niz problema koje izaziva – povećanje troškova radne snage koji se ne odnose direktno na isplatu nadnice, smanjenje političkog pritiska za sprovođenje adekvatnijih mera, smanjenje konkurencije među

¹⁵⁵ Isto, str. 34.

radnicima koje bi povećalo nadnice i cene, i eventualno podstaklo vladu na restriktivne mere ekonomske politike koje bi još više smanjile zaposlenost.

2. Politike usmerene na smanjenje troškova preduzeća koji nastaju zbog fluktuacije radne snage oslanjaju se prvenstveno na insajder – autsajder teoriju. Manje oštre zakonske odredbe koje regulišu sigurnost zaposlenja, kao i mere usmerene na smanjenje mogućnosti insajdera da koriste činjenicu da preduzeće nastoji da smanji troškove koji nastaju zbog fluktuacije radne snage u cilju povećanja nadnice, smanjuju moć insajdera (zaposleni čije je zaposlenje zaštićeno postojanjem ovih troškova) i poboljšavaju poziciju autsajdera (koji su ili nezaposleni ili nemaju posao koji je zaštićen na ovakav način) na tržištu rada. Efekti ovih mera su smanjenje nadnica insajdera zbog povećane konkurencije između insajdera i autsajdera i veća responsivnost zaposlenosti na promene prihoda i troškova u preduzeću. Prvi efekat stimuliše zaposlenost, jer insajderi postaju profitabilniji za preduzeće i povećava se tražnja preduzeća za novim radnicima, dok drugi efekat smanjuje stalnost (ne)zaposlenosti¹⁵⁶. Insajder – autsajder teorija je sposobna da objasni veliki broj pojava kada je u pitanju nezaposlenost u Evropi i SAD u poslednjih nekoliko decenija.

3. Profitsharing podrazumeva da se jedan deo primanja radnika obračunava kao deo profita preduzeća. Marginalni trošak preduzeća u ovom slučaju je manji nego kada je plata fiksna, jer udeo u profitu pada kada zaposlenost raste (pod pretpostavkom da su prinosi opadajući). Posledica toga je da ugovori sa profitsharing-om vode do viših nivoa zaposlenosti nego obični radni ugovori. Međutim, efektivnost ove mere zavisi pre svega od toga koji je uzrok nezaposlenosti. Ukoliko je nezaposlenost generisana uzrocima koje navodi insajder-autsajder teorija, profitsharing može biti efektivan, iako je sprovođenje ove politike povezano sa izvesnim teškoćama koje se pre svega tiču slamanja otpora insajdera.

4. Subvencije za niske nadnice i smanjenje poreza na dohodak za radnike sa niskim nadnicama povećavaju tražnju preduzeća za ovim radnicima, kao i neto dohodak radnika. Predlaže se da se troškovi povezani sa vođenjem ovakve politike nadoknade povećanjem

¹⁵⁶ Isto, str. 38.

PDV-a, a jedan broj ekonometrijskih simulacija pokazuje da bi ekspanzivni efekat ovih mera bio veći od kontraktivnog dejstva povećanja PDV-a¹⁵⁷. Ipak, upotreba i dizajn ovih mera zahtevaju detaljnu analizu za svaku pojedinačnu privredu.

Osnovni problemi vezani za ove politike su:

- efekat balasta (*deadweight loss*, “mrtvi” efekat) – subvencije ili smanjenje poreza su obezbeđeni za radnike koji bi svakako bili zaposleni,
- efekat razmeštanja (*displacement effect*) – novi (subvencionisani) radnici zamenjuju postojeće (nesubvencionisane),
- efekat supstitucije – preduzeća koja imaju koristi od ovih mera istiskuju ostala preduzeća.

Što je bolja targetiranost (ka radnicima sa niskim dohocima), to je jači efekat razmeštanja, a slabija su ostala dva. Postoji i rizik da se, zbog smanjenja razlike između neto dohodaka između manje stručnih i obrazovanih radnika, smanje očekivani prinosi od dodatnog obrazovanja i obuke i da opadanje kvaliteta humanog kapitala dovede i do smanjenja stvaranja fizičkog kapitala. Iz ovog razloga se preporučuje da ove mere budu praćene subvencijama za obuku radnika, što povlači znatno veće izdatke države za vođenje ovakve politike.

5. Subvencije za zapošljavanje pripravnika imaju slične efekte kao prethodni skup mera, s tim da je u ovom slučaju targetiranost bolja. Pored toga, “mrtvi” efekat je u ovom slučaju manje izražen, ali su ostala dva jača nego u slučaju subvencionisanja radnika sa nižim nadnicama. Efektivnost ove politike je usko vezana za način finansiranja – ukoliko se finansiranje vrši iz poreza koji plaćaju poslodavci, direktno će se destimulisati zapošljavanje, a ukoliko se vrši iz poreza na dohodak, postoji opasnost da se smanji agregatna tražnja i zapošljavanje se destimuliše indirektno.

¹⁵⁷ Isto, str. 41.

6. BTP (*Benefit transfer program*) predstavlja program po kojem se nezaposlenima daje mogućnost da deo svoje naknade za slučaj nezaposlenosti transferišu preduzećima u vidu vaučera kako bi se preduzećima obezbedio podsticaj za zapošljavanje novih radnika ili organizovanje obuke. Što je osoba duže nezaposlena, iznos vaučera je veći, a kada se radnik zaposli, iznos vaučera se postepeno smanjuje. Ovaj instrument je kombinacija subvencija za zapošljavanje i subvencija za obuku radnika (nezaposlenih), u zavisnosti od svrhe u koju je vaučer upotrebljen, a istovremeno predstavlja i reformu sistema plaćanja sistema naknade u slučaju nezaposlenosti. Pored toga, s obzirom na činjenicu da država svakako isplaćuje naknade u slučaju nezaposlenosti, a sistem vaučera podrazumeva transferisanje dela te naknade na preduzeća, uvođenje ovakvog sistema ne zahteva velike dodatne troškove za državu.

4.2. Aktivne politike tržišta rada – pregled mera

Aktivna politika tržišta rada predstavlja skup programa i akcija koji doprinose stvaranju povoljnijih uslova za zapošljavanje nezaposlenih kroz unapređenje efikasnosti (ispravljanje tržišnih nedostataka) i ravnopravnosti na tržištu rada (uključivanje ranjivih grupa na tržište rada i smanjivanje nejednakosti u dohocima i uslovima rada zaposlenih). Ovim merama se utiče na poboljšanje kvaliteta ponude radne snage na tržištu (npr. putem obuka), povećanje tražnje za radnom snagom (npr. putem davanja subvencija) i poboljšanje funkcionisanja tržišta rada (npr. putem posredovanja pri zapošljavanju). Prema Betcherman et al. (2004), u APTR spadaju sledeće mere:

1. *Pomoć pri zapošljavanju (podrška aktivnom traženju posla)* obuhvata niz mera kao što su posredovanje, obavljanje inicijalnih intervjua u službi za zapošljavanje i savetovanje nezaposlenih, sa osnovnim ciljem da se ubrza proces spajanja poslodavaca i nezaposlenih. Tradicionalno ove mere sprovodi državna agencija, ali se sve češće u ovoj oblasti pojavljuju i agencije iz privatnog sektora. Najčešće su državne agencije usmerene na ugrožene grupe radnika, pre svega dugoročno nezaposlene. Ove mere su povezane sa

znatno nižim troškovima od ostalih aktivnih politika tržišta rada i najčešće doprinose skraćanju trajanja perioda nezaposlenosti. Loša strana ovih mera je što su često povezane sa tzv. “*mrtvim*” efektom, tj. zapošljavaju se radnici koji bi bili zaposleni i bez ovih programa.

2. *Programi obuke* se odnose uglavnom na direktno obezbeđenje obuke (npr. u javnim ustanovama za obuku) ili na finansijsku podršku (pokrivanje troškova ili subvencionisanje obuke). Programi obuke mogu da se odnose na povećanje osnovne spremnosti za rad ili na sticanje specifičnih veština. Pored toga, oni mogu da budu sveobuhvatni ili targetirani ka određenim grupama (dugoročno nezaposleni, žrtve masovnih otpuštanja, mladi). Programi obuke mogu da doprinesu produktivnosti radnika, ali mogu da zahtevaju visoke troškove i da budu ograničenog dometa u delovanju ukoliko je tražnja za radnom snagom na niskom nivou.

3. *Kreiranje poslova* se odnosi na programe čiji je cilj stvaranje novih radnih mesta ili omogućavanje opstanka postojećih radnih mesta. U ovu kategoriju spadaju:

- a) *Subvencionisanje zaposlenja/plata* ima cilj da stimuliše poslodavce da prime nove ili zadrže postojeće radnike. Obično imaju formu direktnih subvencija za plate ili smanjenja obaveza za socijalno osiguranje. Ovi programi su najčešće targetirani ka dugoročno nezaposlenim, regionima sa visokim stopama nezaposlenosti ili specijalnim grupama radnika (npr. mladi). Veoma je važan dobar dizajn ovih programa, jer su povezani sa visokim izdacima i često su izraženi efekti supstitucije i “*mrtvi*” efekat;
- b) *Javni radovi* su programi koji omogućuju direktno stvaranje novih radnih mesta. Usmereni su na smanjenje nezaposlenosti i siromaštva stvarajući privremena radna mesta prvenstveno za ugrožene grupe radnika, siromašne i dugoročno nezaposlene. Pored toga, izuzetno su značajni i za održanje motivacije ovih grupa, kao i njihovih radnih sposobnosti i kontakta sa tržištem rada. Vlada može sprovoditi ove projekte direktno ili u saradnji sa neprofitnim organizacijama ili privatnim sektorom. Pored toga što ovi programi obezbeđuju kratkoročno premošćavanje nezaposlenosti i siromaštva i doprinose proizvodnji javnih dobara/usluga stvarajući bolju fizičku i

socijalnu infrastrukturu, oni imaju i svoju negativnu stranu. Naime, evaluacije ovih programa pokazuju da je dugoročni uticaj ovih programa na zapošljavanje i zarade zanemarljiv, i da se u nekim zemljama javlja određena stigmatizacija učesnika u programima javnih radova koja utiče na slabljenje njihovih performansi na tržištu rada u budućnosti;

- c) *Pomoć pri samozapošljavanju* predstavlja mere koje se odnose na pomoć nezaposlenim licima u pokretanju sopstvenih preduzeća. Pomoć se odnosi na finansijsku, tehničku i savetodavnu podršku. Finansijska pomoć može biti isplaćena odjednom ili u ratama i vrlo često sprovođenje ovih programa uključuje i procenu potencijalnih učesnika u ovim programima. Međutim, većina nezaposlenih preferira nalaženje relativno stabilnog zaposlenja u odnosu na prihvatanje preduzetničkog rizika.

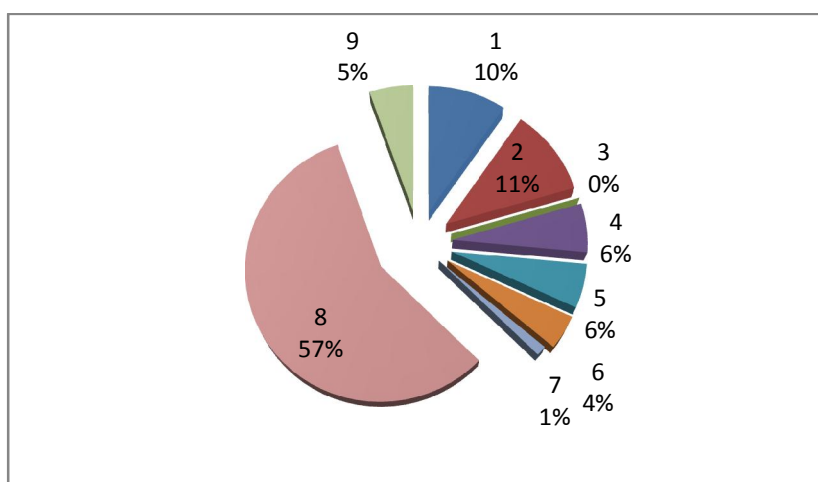
Klasifikacija aktivnih i pasivnih politika u Eurostatu je prikazana u tabeli 18.

Tabela 18. Aktivne i pasivne politike tržišta rada prema Eurostatu

Aktivne politike	Pasivne politike
1. Usluge službi za zapošljavanje (<i>labour market services</i>)	1. Podrška i održavanje dohotka van zaposlenosti (<i>out-of-work income maintenance and support</i>)
2. Obuke	2. Rano penzionisanje
3. Rotacija i podela poslova (<i>job rotation and job sharing</i>)	
4. Podsticaji zapošljavanju (<i>employment incentives</i>)	
5. Integracija osoba sa invaliditetom	
6. Direktno kreiranje poslova	
7. Podsticaji samozapošljavanju (<i>start-up incentives</i>)	

4.3. Međunarodna poređenja

Struktura trošenja u procentima BDP-a na aktivne i pasivne mere u zemljama OECD-a 2009. godine prikazana je na slici 80. Više od polovine izdataka odlazi na pasivne politike (kategorije 8 i 9), dok su u okviru ostalih mera najveći izdaci u kategorijama 1 i 2.



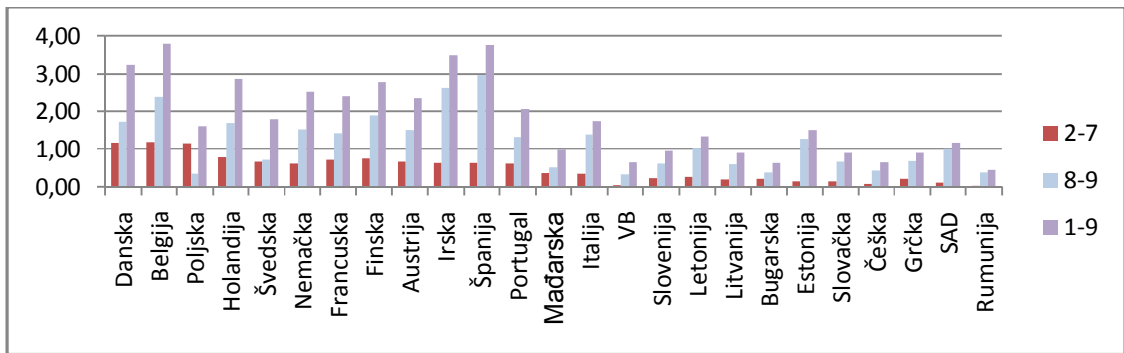
Slika 80. Izdaci za aktivne i pasivne politike tržišta rada u zemljama OECD-a, 2009.

Izvor: OECD.

Napomena: Objašnjenje Eurostatovih kategorija 1-9 koje se odnose na politike tržišta rada je dato u tabeli 18. Kategorije 1-7 odnose se na APTR (kategorija 1 se odnosi na usluge službi za zapošljavanje), a kategorije 8 i 9 na pasivne politike tržišta rada.

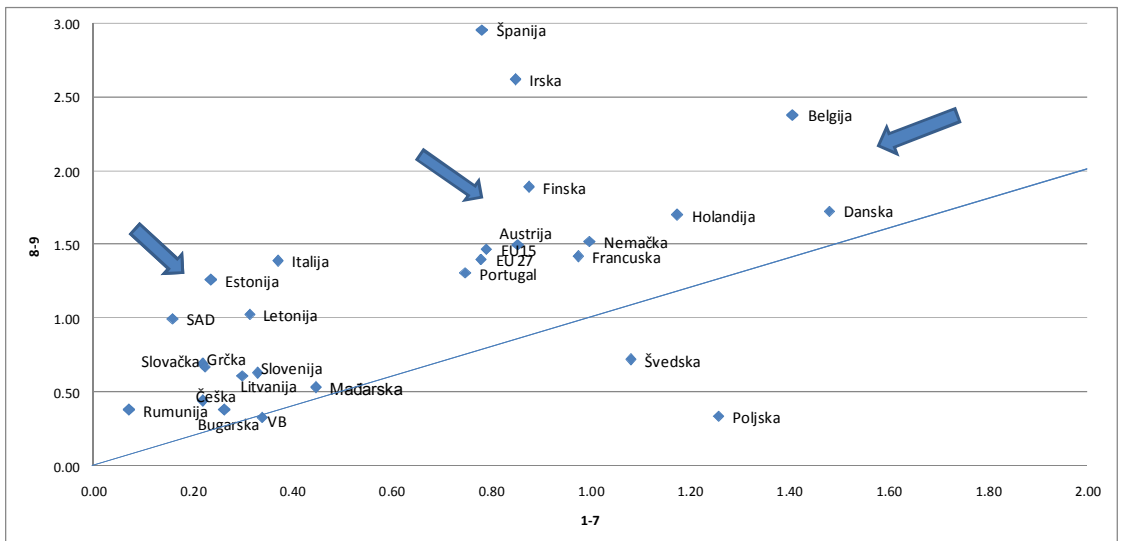
Najviše izdatke za aktivne politike¹⁵⁸ u zemljama EU (u % BDP-a) imaju Danska, Belgija, Poljska i Holandija (slika 81). U proseku, zemlje u tranziciji (izuzev Poljske) i anglosaksonske zemlje imaju niže nivoe izdataka za APTR u odnosu na kontinentalnu i nordijsku grupu zemalja.

¹⁵⁸ posmatrano kroz kategorije 2-7.



Slika 81. Izdaci za aktivne i pasivne politike tržišta rada u zemljama EU (kao % BDP), 2009.
 Izvor: OECD. Napomena: Objasnjenje Eurostatovih kategorija 1-9 koje se odnose na politike tržišta rada je dato u tabeli 18.

Odnos izdataka za APTR (u koje je uključena i kategorija 1) i pasivne politike predstavljene kategorijama 8 i 9 prikazan je na slici 82. Većina zemalja ima veće izdatke za pasivne politike (iznad linije od 45 stepeni) – značajnije veće izdatke za aktivne mere imaju samo Poljska i Švedska. Sa izuzetkom Poljske, Španije i Portugala, zemlje u tranziciji i zemlje južne Evrope se nalaze u sličnoj poziciji kao i anglosaksonske zemlje (VB i SAD) – izdaci po oba osnova su relativno niski. Danska, u skladu sa konceptom fleksigurnosti ima visoke izdatke i za aktivne i za pasivne mere. Sličnu kombinaciju izdataka imaju i Belgija i Holandija, dok su zemlje kontinentalne Evrope između dva ekstrema.



Slika 82. Izdaci za aktivne i pasivne politike tržišta rada u zemljama EU, 2009 (u % BDP-a)
 Podaci: Eurostat.

Tabela 19. Učesnici u programima aktivne i pasivne politike tržišta rada (u % radne snage), 2009.

	2	3	4	5	6	7	8	9	2-7	8-9
Austrija	2,64	0	1,61	0,05	0,17	0,08	6,36	1,11	4,56	7,47
Belgija	2,63	0	4,72	0,77	3,32	0,03	14,46	4,43	11,47	18,9
Češka	0,08	0	0,05	0,49	0,04	0,06	3,56	0	0,74	3,56
Danska	2,2	0,01	1,04	2,25	0	0	4,27	1,61	5,5	5,89
Finska	1,81	0,25	0,49	0,29	0,43	0,19	8,7	1,84	3,46	10,54
Francuska	2,05	0	..	0,51	0,79	0,51	8,33	0,09	5,27	8,42
Nemačka	1,89	0	0,62	0,1	0,71	0,35	10,27	0,23	3,68	10,5
Grčka	0,03	0	1,3	0	0	0,51	3,7	..	1,85	3,7
Mađarska	0,32	0	0,65	0	0,33	0,03	5,69	0	1,34	5,69
Irska	2,55	0	0,1	0,16	1,13	0,26	18,17	0,34	4,19	18,51
Italija	2,93	0,08	2,33	0	0,08	0	5,4	1,28	5,41	6,68
Holandija	2,03	0	0	1,76	0,32	0	7,63	0	4,11	7,63
Norveška	0,97	0	0,19	0,55	0,4	0,01	3,11	0	2,12	3,11
Poljska	0,02	0	0,82	3,49	0,06	0,04	2,2	0,9	4,43	3,1
Portugal	1,46	0	1,42	0,1	0,57	0,11	6,02	0,55	3,66	6,57
Slovačka	0,04	0	0,5	0,1	0,75	1	1,87	2,09	2,38	3,97
Španija	1,28	0,4	9,49	0,24	..	1,74	11,64	..	13,16	11,64
Švedska	0,21	0	1,78	0,9	0	0,06	5,16	0	2,95	5,16
Švajcarska	0,66	0	0,58	0,5	0	0,01	4,27	0	1,74	4,27
VB	..	0	0,12	..	0,03	0	5,05	0	0,22	5,05
OECD	1,37	0,03	1,39	0,59	0,43	0,22	6,36	0,6	3,82	6,92

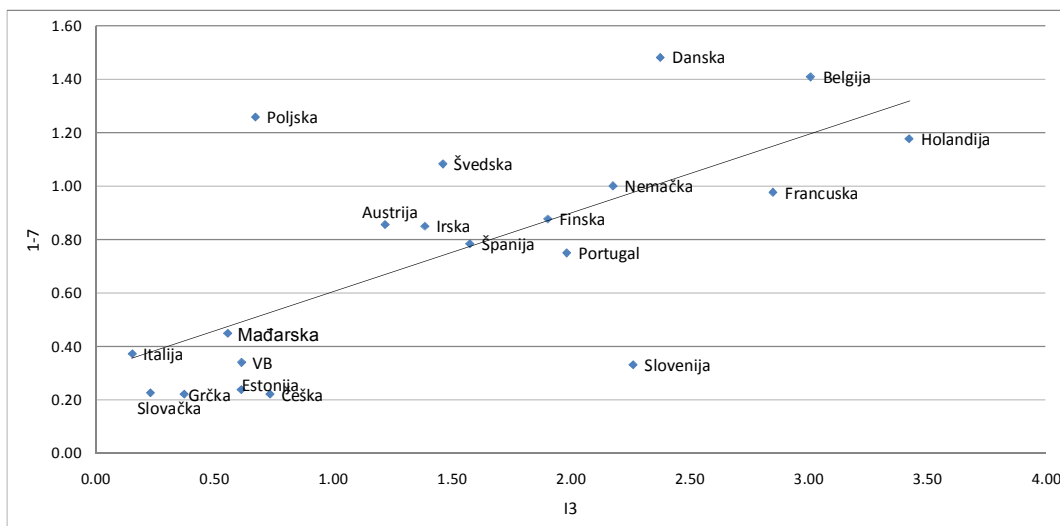
Izvor: OECD.

Napomena: Objašnjenje Eurostatovih kategorija 1-9 koje se odnose na politike tržišta rada je dato u tabeli 18.

Obuhvatnost pojedinih programa po zemljama, prikazan preko broja učesnika izraženih kao procenat radne snage prikazan je u tabeli 19. Obuhvatnost značajno varira i po programima i po zemljama. U proseku, kategorije 2 i 4 (obuke i podsticaji zapošljavanju) imaju veći obuhvat od ostalih mera aktivne politike.

Prema teorijskim pretpostavkama, APTR mogu da ublaže efekat moralnog hazarda u sistemu naknade za nezaposlene. Boeri (2008) ističe da je, u skladu s tim, očekivano postojanje pozitivne korelacije između velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene i ulaganja u APTR. Slika 83. prikazuje vezu između indikatora I3 analiziranog u delu 2.1.2. i izdataka za APTR. Korelacija je pozitivna ($r = 0,7$) i statistički značajna na nivou od 1%.

Ukoliko indikator prilagodimo obuhvatom sistema naknade za nezaposlene, veza je i dalje pozitivna i statistički značajna, kao i u slučaju korišćenja indikatora I1¹⁵⁹.



Slika 83. ATPR i velikodušnost sistema naknade za nezaposlene

4.4. Aktivne politike tržišta rada - rezultati evaluacija

Pored evaluacije i praćenja samog procesa implementacije aktivnih mera na tržištu rada, od ključnog značaja je evaluacija uticaja preduzetih mera, koja se odnosi na efekte datog programa na učesnike, kao i na neto koristi za učesnike, državne finansije ili celo društvo. Pouzdane evaluacije efekata preduzetih mera podrazumevaju korišćenje sofisticiranih ekonometrijskih tehnika i pouzdanih podataka, kao i pažljiv metodološki dizajn. Osnovna pitanja na koje evaluacija uticaja treba da da odgovor su: 1) kakav je uticaj mera na budući položaj učesnika na tržištu rada i 2) kakav je odnos troškova i koristi. Naučna evaluacija podrazumeva i postojanje kontrolne grupe, kako bi se upoređivanjem kontrolne grupe i učesnika u programu dobio odgovor na pitanje šta bi se desilo sa učesnicima u slučaju da nisu učestvovali u programu i na taj način jasnije utvrdio uticaj programa. U slučaju

¹⁵⁹ Indikator I1 predstavlja numerički pokazatelj karakteristika sistema naknade za slučaj nezaposlenosti i formulisan je u poglavlju 2.1.2.

eksperimentalne evaluacije kontrolna grupa se formira pre intervencije, a u slučaju kvazi-eksperimentalne evaluacije pre, tokom ili posle intervencije. Iako bi eksperimentalne evaluacije dale nepristrasnije ocene, njihova primena u praksi je povezana sa brojnim teškoćama, pa se češće koriste kvazi-eksperimentalne evaluacije. Najvažniji rezultati evaluacija aktivnih mera na tržištu rada u razvijenim zemljama, imajući u vidu prvenstveno zemlje OECD-a prikazani su u tabeli 20.

Tabela 20. Pregled efekata mera aktivne politike tržišta rada

Mere	Rezultati evaluacija	Kome najviše pomaže?
Usluge službi za zapošljavanje	Evaluacije daju pozitivne ocene. Bolji odnos troškovi-koristi nego kod ostalih mera. Veoma je važno targetiranje da bi se izbegao “mrtvi” efekat.	-Veći pozitivan uticaj na žene. -Uticaj jači u periodima ekonomske ekspanzije.
Obuke finansirane državnim sredstvima	Evaluacije daju mešovite rezultate. Veoma je bitno targetiranje, kao i jaka veza sa poslodavcima. Preporučuje se da programi obuke budu manjeg obima. S druge strane, jedan broj makroekonomskih analiza ističe da obuke imaju značajan pozitivan uticaj na agregatne varijable tržišta rada. Boone i van Ours (2004) naglašavaju da obuke imaju relativno mali efekat na stopu pronalaženja posla, ali kroz kasniji pozitivan uticaj na dužinu prosečnog zadržavanja posla, smanjuje tokove ka nezaposlenosti (stopu separacije) i daje nižu ravnotežnu stopu nezaposlenosti. Razlike u rezultatima mikro i makro evaluacija takođe se mogu objasniti činjenicom da mirkoevaluacije imaju kraći period posmatranja učesnika nakon završetka programa, dok se pozitivni efekti realizuju kasnije.	-Žene i ugrožene grupe, ukoliko je privreda u fazi ekspanzije. -Relativno slab uticaj na mlade.
Subvencionisanje zapošljavanja/ nadnica (uključujući pomoć za samozapošljavanje)	Jedan broj evaluacija nalazi da postoji pozitivan uticaj subvencioniranja na buduće šanse učesnika da nađu nesubvencionisano zaposlenje, ali je neto povećanje zaposlenosti relativno malo. Izuzetno izražen “mrtvi” efekat i efekat razmeštanja.	-Pomoć za samozapošljavanje najviše pomaže muškarcima sa višim nivoima obrazovanja.
Mere direktnog zapošljavanja u javnom sektoru	Evaluacije pokazuju da ovaj skup mera retko daje pozitivne rezultate. Učesnici u javnim radovima mogu čak da imaju manje šanse da nađu nesubvencionisan posao.	-Izuzetno ugrožene grupe. -Obezbeđuju privremeno zapošljavanje. -Pomažu u održavanju veze ugroženih grupa sa tržištem rada.

Izvori: Dar et al. (1999), Betcherman et al. (2001), Employment in Europe 2006, Arandarenko M., Krstić G. (2008).

Pojedine APTR imaju različite ciljeve, kao i različite uticaje na određene grupe na tržištu rada (tabela 21).

Tabela 21. Usklađivanje politika i ciljeva-targetiranje aktivnih politika tržišta rada (iskustva zemalja OECD)

Cilj	Programska orijentacija	Targetiranje
Ublažiti ciklične padove	<ul style="list-style-type: none"> • Direktna kreacija radnih mesta-javni radovi • Subvencionisanje nadnica • Obuka • Pomoć za samozapošljavanje 	<ul style="list-style-type: none"> • Ugrožene grupe • Ugrožene regije ili delatnosti
Smanjiti strukturne neravnoteže	<ul style="list-style-type: none"> • Usluge za pomoć pri zapošljavanju • Obuka • Subvencionisanje nadnica 	Regije, delatnosti ili zanimanja povezani sa strukturnim neravnotežama
Poboljšati funkcionisanje tržišta rada	<ul style="list-style-type: none"> • Usluge za pomoć pri zapošljavanju • Obuka 	Sveobuhvatno
Poboljšati veštine radnika i produktivnost	<ul style="list-style-type: none"> • Obuka 	Ugrožene grupe radnika
Pomoć ugroženim grupama radnika	<ul style="list-style-type: none"> • Usluge za pomoć pri zapošljavanju • Obuka • Subvencionisanje nadnica 	Ugrožene grupe radnika

Izvor: Betcherman, G. et al. (2004), str. 12.

Kluve (2006) sumira rezultate velikog broja (preko sto) studija koje se bave evaluacijom pojedinih APTR u Evropi. Osnovni zaključci su:

- Efektivnost pojedinih programa zavisi mnogo više od tipa programa, nego od drugih faktora koji opisuju okruženje u kojem je program sproveden (makroekonomsko okruženje, institucionalne karakteristike tržišta rada);
- Tradicionalni programi obuke imaju umerenu verovatnoću pozitivnog uticaja na stope zaposlenosti nakon učešća u programu;
- Verovatnoća da studije o evaluaciji nađu pozitivan uticaj programa: pomoć pri zapošljavanju uz sankcije (uglavnom vezane za pravo na primanje naknade za

nezaposlene), subvencionisanje zarada i pomoć pri samozapošljavanju je 40 do 50% veća nego u slučaju programa obuke;

- Verovatnoća uspeha programa direktnog stvaranja radnih mesta u javnom sektoru je značajno manja;
- Programi usmereni na mlade imaju mnogo manju verovatnoću uspeha.

Lehman (2010) sumira zaključke nekoliko studija o uticaju APTR u zemljama OECD-a koji se mogu prikazati na sledeći način:

Tabela 22. Uticaj APTR u zemljama OECD-a

Tip programa	A. Troškovi B. Zaključci o efektivnosti
Usluge službi za zapošljavanje (posredovanje i savetovanje)	A. relativno jeftini B. veoma efektivni (opšta saglasnost)
Obuke	A. skupi B. efektivni (mešoviti zaključci)
Subvencije za zapošljavanje i samozapošljavanje	A. relativno skupi B. efektivni (mešoviti zaključci)
Direktno kreiranje poslova i zapošljavanje u javnom sektoru	A. relativno skupi B. nisu efektivni (opšta saglasnost)

Izvor: Arandarenko (2011c)

Čak i u slučaju savršenog targetiranja i efektivnosti, same APTR ne mogu rešiti problem visoke nezaposlenosti – neophodno je da one budu deo sveobuhvatne strategije rešavanja problema nezaposlenosti. Harasty (2004) ističe važnost ekonomske politike i makroekonomskog okruženja-same po sebi, politike tržišta rada ne mogu stvoriti radna mesta¹⁶⁰-neophodan je impuls sa strane tražnje, odnosno takav privredni rast koji će povući rast zaposlenosti. Udeo izdataka za APTR u ukupnim izdacima za mere politike tržišta rada je procikličan¹⁶¹, što oslikava činjenicu da naknade za slučaj nezaposlenosti imaju

¹⁶⁰ Harasty, C. (2004), str. 37.

¹⁶¹ Employment in Europe (2006), str. 128.

stabilizacionu ulogu i kreću se kontraciklično. Između stope nezaposlenosti i izdataka kako za aktivne tako i za pasivne mere politike tržišta rada postoji korelacija, s tim da je kriva koja pokazuje odnos izdataka za pasivne mere iskazanih kao procenat BDP i stope nezaposlenosti strmija nego odgovarajuća kriva za aktivne mere, jer sistem naknada za nezaposlene teži da bliže prati ciklične fluktuacije privrede (aktivne mere imaju više diskrecioni karakter)¹⁶². Kada se govori o navedenim zaključcima o uticaju APTR na tržište rada potrebno je naglasiti da nisu uzeti u obzir dizajn programa i njegova implementacija, što je usko povezano sa institucionalnim kapacitetima zemlje koja primenjuje ove mere. Ovi faktori mogu imati presudan uticaj na uspešnost programa. Pored toga, neophodno je uzeti u obzir i opšte stanje privrede zemlje.

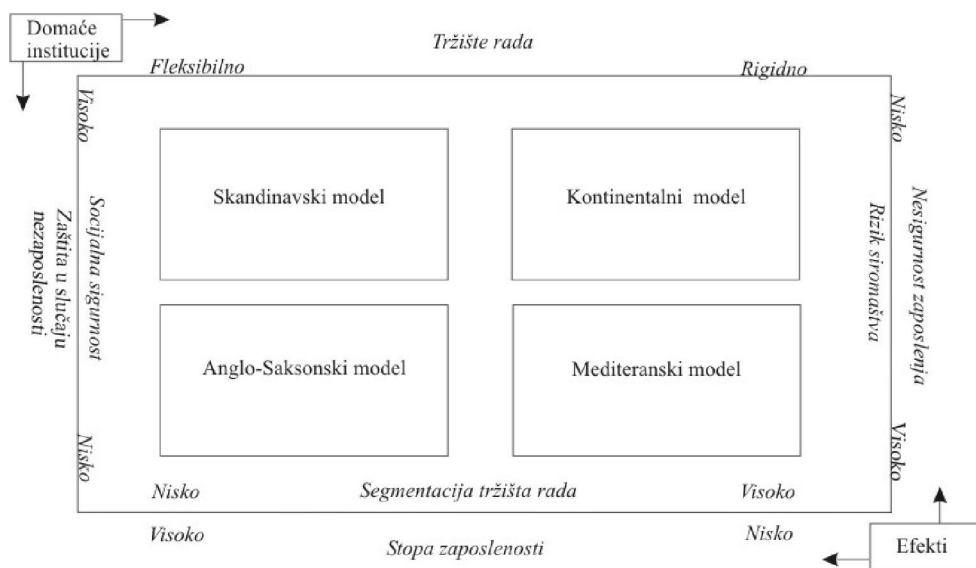
Evaluacije pokazuju da je izuzetno teško izboriti se sa masovnom nezaposlenošću putem aktivnih politika na tržištu rada. Primena ovih programa zahteva dobro poznavanje iskustava i evaluacija iz drugih zemalja, ali i uzimanje u obzir specifičnosti zemlje za koju se oni dizajniraju – opšte stanje privrede, stanje na tržištu rada, formalni i neformalni institucionalni okvir. Veliki broj evaluacija ukazuje na činjenicu da je uticaj programa bolji ukoliko je privreda u fazi ekspanzije i ukoliko su mere dobro targetirane. Pored navedenih faktora uspešnosti APTR, pravilno targetiranje po određenim demografskim grupama, kao i po regionima je od velikog značaja za ostvarivanje pozitivnih efekata ovih mera.

¹⁶² Isto, str. 128.

5. Odgovor tržišta rada na makroekonomske šokove u različitim institucionalnim okruženjima

5.1. Različiti institucionalni okviri tržišta rada

Različiti institucionalni okviri tržišta rada u okviru Evropske unije ukratko su prikazani na slici 84. i u tabeli 22. Postoji veliki broj klasifikacija zemalja. Prema Esping-Andersen (1990) postoje tri osnovna režima države blagostanja: liberalni (Velika Britanija, SAD, Kanada, Australija), socijaldemokratski (skandinavske zemlje) i konzervativni (ili konzervativno-korporativistički: Austrija, Francuska, Nemačka, Italija). Zirra (2007) navodi četiri osnovna modela bazirana na karakteristikama tržišta rada (slika 84).



Slika 84. Različiti modeli tržišta rada, Prema: Zirra (2007).

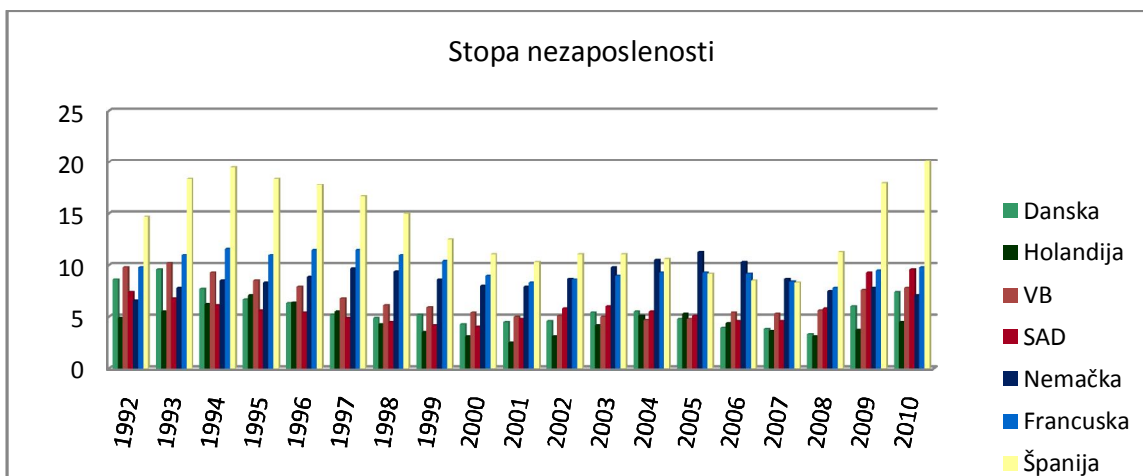
Karakteristike ova četiri modela kada su u pitanju institucije tržišta rada prikazane su u tabeli 22. koja prikazuje rangiranje pojedinih zemalja prema: striktnosti EPL, izdašnosti sistema naknada za nezaposlene i APTR i centralizaciji sistema kolektivnog pregovaranja.

Tabela 22. Karakteristike pojedinih modela tržišta rada-rangovi

	EPL	Naknada za nezaposlene	APTR	Kolektivno pregovaranje
	Najrestriktivnije	Najvelikodušnije	Najviše	Najcentralizovanije
Belgija	9	5	2	4
Švedska	7	6	3	7
Danska	12	2	1	8
Holandija	10	1	4	6
Francuska	3	3	5	14
Finska	11	8	6	3
Austrija	8	10	9	2
Španija	4	7	7	9
Portugal	1	4	11	11
Italija	5	9	12	10
Nemačka	6	12	8	12
Grčka	2	14	14	5
Irska	14	11	10	1
Velika Britanija	15	15	13	13
<i>SAD</i>	<i>16</i>	<i>13</i>	<i>16</i>	<i>16</i>
<i>Japan</i>	<i>13</i>	<i>16</i>	<i>15</i>	<i>15</i>
	Manje restriktivno	Manje velikodušno	Najniže	Manje centralizovano
Legenda:	Skandinavski model		Kontinentalni model	Mediteranski model
Anglo-saksonski model				

Izvor: Boeri (2010).

Performanse na tržištu rada izabranih zemalja kao predstavnika pojedinih modela merene stopom zaposlenosti i stopom nezaposlenosti predstavljene su na slikama 85 i 86.



Slika 85. Kretanje stope nezaposlenosti

Podaci: Eurostat.

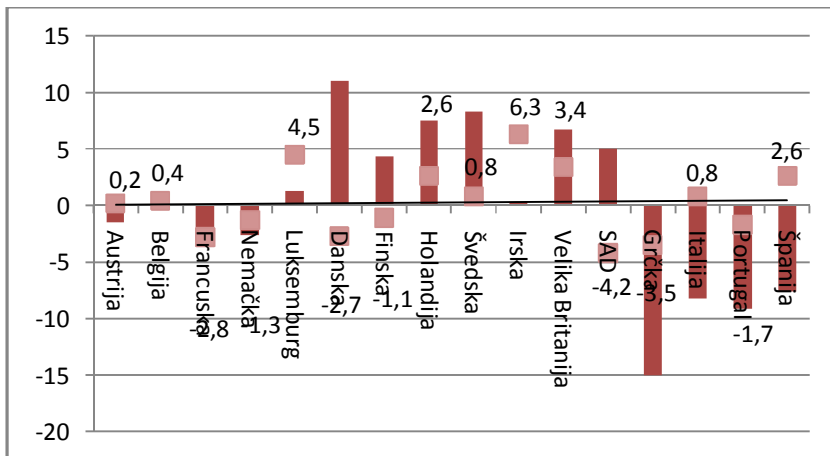


Slika 86. Kretanje stope zaposlenosti

Podaci: Eurostat.

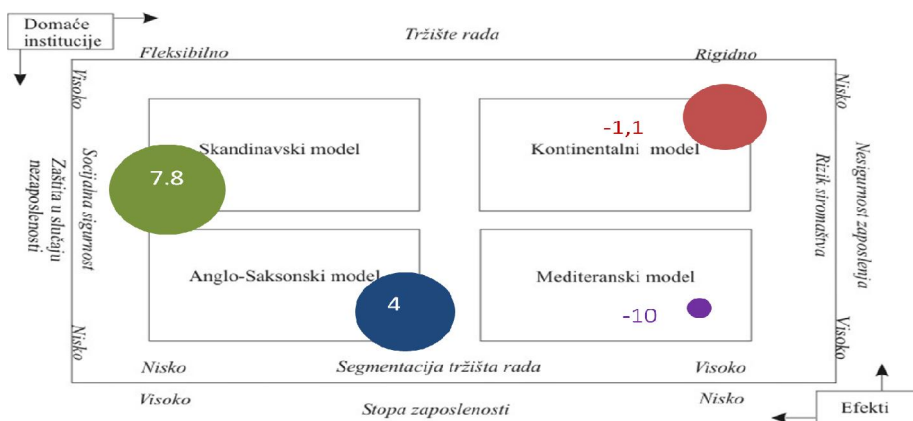
Kada posmatramo oba indikatora istovremeno, Danska i Holandija imaju najbolje performanse – najniže stope nezaposlenosti i najviše stope zaposlenosti. Prema ova dva osnovna pokazatelja uspešnosti tržišta rada, zemlje koje pripadaju liberalnoj grupi su se posle 2008. godine gotovo izjednačile sa kontinentalnim zemljama (Francuska, Nemačka) koje su pre ove recesije imale znatno lošije pokazatelje. Relativni položaj Nemačke je posle 2008. godine značajno popravljen.

Schmid (2007) razvija indikator agregatnih performansi tržišta rada koji pored stope zaposlenosti obuhvata i: udeo dugoročno nezaposlenih (-), stopu participacije žena, socijalni kapital, udeo zaposlenih sa nepunim radnim vremenom, produktivnost po času rada, udeo radne snage sa visokim nivoom obrazovanja, učešće u kontinuelnom obrazovanju/obukama, razlike u primanjima između muškaraca i žena (-), siromaštvo među zaposlenima (-) i zadovoljstvo na radnom mestu. Rezultati istraživanja iz 2005. godine dali su rezultate koji su prikazani na slici 87.



Slika 87. Indikator agregatnih performansi na tržištu rada
 Prema: Schmid (2007)

Tamniji stubići na grafiku pokazuju vrednost indikatora, dok svetliji kvadrati i brojevi pokazuju kolika je bila promena vrednosti indikatora u periodu 1997-2005. Najviše vrednosti indikatora imaju Danska, Švedska i Holandija, a na četvrtom mestu je Velika Britanija. Kada posmatramo promenu vrednosti indikatora, najveći pad je zabeležen u SAD. Rezultati izračunati na osnovu neponderisanih proseka vrednosti indikatora za svaki od režima tržišta rada prikazani su na slici 88.

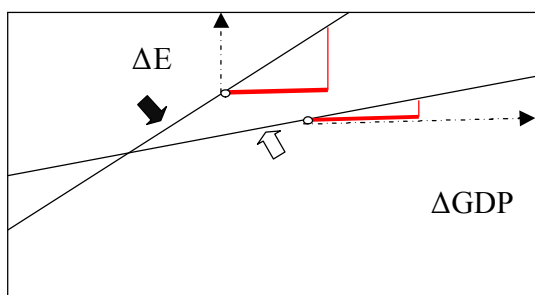


Slika 88. Vrednosti indikatora za pojedinačne režime tržišta rada

5.2. Veza zaposlenosti i privrednog rasta

Uspešnost tržišta rada se, pored uobičajenih indikatora - stope nezaposlenosti i stope zaposlenosti, meri i mogućnostima tržišta da privredni rast prenese na rast zaposlenosti. Ključni indikatori u ovom kontekstu su: elastičnost zaposlenosti u odnosu na privredni rast, prag zaposlenosti i inercija zaposlenosti. Prag zaposlenosti je definisan kao stopa privrednog rasta potrebna da pokrene rast zaposlenosti, dok inercija zaposlenosti ukazuje na stopu privrednog rasta koja prouzrokuje rast zaposlenosti od jednog procenta.

Reakcija zaposlenosti na privredni rast u različitim sistemima može se prikazati grafički:



Slika 89. Prenos privrednog rasta na rast zaposlenosti

Crnom strelicom označen je sistem u kojem je veza između privrednog rasta i zaposlenosti jaka, dok je belom strelicom označen sistem u kojem je ova veza slaba. U sistemima sa jakom vezom, zaposlenost brzo reaguje na privredni rast, dok u sistemima sa slabijom vezom zaposlenost reaguje kada privredni rast pređe određeni „prag“, a i tada sa relativno niskim intenzitetom.

Elastičnost zaposlenosti u odnosu na privredni rast (b) definišemo kao: $\frac{\frac{\Delta E}{E}}{\frac{\Delta BDP}{BDP}} = b$. Neka je:

$\frac{\Delta E}{E} = a + b \frac{\Delta BDP}{BDP}$, pri čemu je $\frac{\Delta E}{E}$ procentualni rast zaposlenosti, a $\frac{\Delta BDP}{BDP}$ procentualni rast outputa.

$$\text{Ako je } \frac{\Delta E}{E} = 0 \rightarrow 0 = a + b \frac{\Delta BDP}{BDP} \rightarrow -\frac{a}{b} = \frac{\Delta BDP}{BDP}$$

Tada je prag zaposlenosti $E_o = -\frac{a}{b}$.

Ako je prag zaposlenosti veći od nule, potreban je određeni nivo privrednog rasta da bi se pokrenuo rast zaposlenosti. Ukoliko je prag zaposlenosti negativan, do rasta zaposlenosti dolazi čak i ako nema pozitivnog privrednog rasta (usled rasta cena drugih faktora proizvodnje ili delovanja APTR).

Elastičnost zaposlenosti b pokazuje za koliko procentnih poena će se promeniti rast zaposlenosti usled promene privrednog rasta od jednog procentnog poena. Ukoliko je b negativno sa povećanjem privrednog rasta se smanjuje rast zaposlenosti, što može biti posledica visoke cene rada u odnosu na druge faktore proizvodnje. Ipak, posle određenog nivoa privrednog rasta, verovatno je da će i zaposlenost početi da raste, pa se analiza fokusira na situacije kada je $b > 0$.

Inercija nezaposlenosti se definiše kao $E_i = \frac{1}{b}$. Ova veličina pokazuje za koliko procentnih poena BDP mora da poraste da bi se zaposlenost povećala za jedan procentni poen. Ukoliko je $E_i = 1$, privredni rast i rast zaposlenosti su jednaki. Ukoliko su vrednosti E_i niske, rad je verovatno jeftiniji od ostalih faktora proizvodnje, dok visoke vrednosti ovog pokazatelja ukazuju na činjenicu da se mali deo privrednog rasta prenosi na rast zaposlenosti.

Schmid (2008) navodi da se vrednosti ovog indikatora ne mogu posmatrati izolovano – niske vrednosti inercije zaposlenosti mogu ukazivati ne samo na nisku produktivnost, nego i na niske regulatorne barijere na tržištu rada i visoku numeričku i eksternu fleksibilnost. Nasuprot tome, visoke vrednosti ovog pokazatelja mogu da ukazuju na visoku funkcionalnu ili internu fleksibilnost, koje amortizuju uticaje agregatne tražnje na zaposlenost.

Mogući načini merenja elastičnosti zaposlenosti u odnosu na privredni rast su:

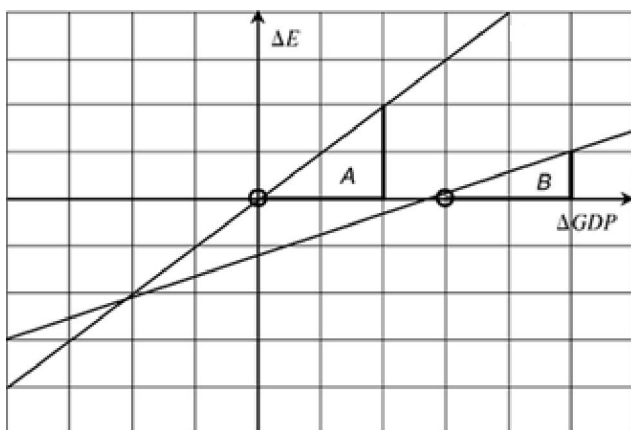
- a) $\frac{\frac{\Delta E}{E}}{\frac{\Delta BDP}{BDP}}$, gde je brojilac procentualna promena zaposlenosti, a imenilac procentualna promena BDP-a. Na ovaj način dobijamo elastičnost između dve tačke u vremenu;
- b) $\ln E = b_0 + b_1 \ln BDP$, pri čemu je regresioni koeficijent b_1 pokazatelj elastičnosti:
- $$b_1 = \frac{d \ln E}{d \ln BDP} = \frac{dL/L}{dBDP/BDP}. \quad b_1 \text{ je koeficijent koji meri procentualnu promenu zaposlenosti u slučaju infinitezimalno male promene BDP-a.}$$

Schmid (2008) ističe prednost pristupa baziranog na linearnoj regresiji koja povezuje rast zaposlenosti i stopu privrednog rasta, jer se na taj način indirektno dobijaju i pokazatelji praga i inercije zaposlenosti.

Brojni su uzroci razlika u reakcijama zaposlenosti na privredni rast:

1. Ukoliko je manji rast produktivnosti usled privrednog rasta, inercija zaposlenosti će takođe biti manja. Verdoornov zakon pretpostavlja relativno konstantnu vezu između obima industrijske proizvodnje i rasta produktivnosti rada: promena obima proizvodnje od 10% teži da u proseku poveća produktivnost za oko 4,5%. Ipak, ukoliko u privredi sektor usluga ima značajno i rastuće učešće, produktivnost će rasti sporije nego u zemljama koje imaju izraženo učešće industrije. Ukoliko su sve ostale okolnosti iste, u prvom slučaju će i inercija zaposlenosti biti niža, a u drugom viša. Ukoliko je rast produktivnosti usporen, inercija zaposlenosti će biti niža;
2. Na tržištima rada sa visokom fleksibilnošću nadnica i niskim EPL, veza između zaposlenosti i rasta je po pravilu jača nego na tržištima sa niskom eksternom fleksibilnošću;
3. Ukoliko je za sistem karakteristična velika prilagodljivost radnih sati, reakcija zaposlenosti na promene privrednog rasta će biti manja;
4. Ukoliko se problem nedovoljne fleksibilnosti nadnica rešava tako što se otpuštaju stariji radnici sa višim nivoima nadnica (usled radnog iskustva), povećaće se i inercija i prag zaposlenosti;

5. U sistemima u kojima prosečan broj časova rada po zaposlenom opada, prag i inercija zaposlenosti takođe padaju;
6. Sa rastom agregatne tražnje inercija zaposlenosti pada, što u velikoj meri zavisi od promena produktivnosti rada;
7. Sa padom agregatne tražnje raste inercija zaposlenosti¹⁶³.



Slika 90. Prenos privrednog rasta na rast zaposlenosti (2)
Izvor: Schmid (2008), str. 93.

Na slici 90. su prikazane dve situacije. U situaciji A prag zaposlenosti je nula, a inercija zaposlenosti jedan. U situaciji B prag zaposlenosti je visok – zaposlenost raste tek kada privredni rast dostigne nivo od 3 procentna poena. Inercija zaposlenosti je takođe visoka, jer je za rast zaposlenosti od 1 pp potrebno 2 pp rasta BDP-a.

Ukoliko su prag zaposlenosti i inercija zaposlenosti niski, problemi na tržištu rada su verovatno prouzrokovani lošim funkcionisanjem proizvodnog sistema. Visoke vrednosti ova dva pokazatelja ukazuju na probleme funkcionisanja samog tržišta rada.

¹⁶³ Schmid (2008), str. 93.

Tabela 23. Prag zaposlenosti i inercija zaposlenosti

	1971-1985.		1986-1997.		1995-2006.	
	-a/b	1/b	-a/b	1/b	-a/b	1/b
SAD	-1,93**	2,17**	0,02**	1,64**	0,92**	1,59**
Japan	-1,62	6,67	-0,93*	3,70*	1,7*	3,23*
EU15	2,28*	4,00*	1,85**	1,23**	0,47**	1,67**
Nemačka ^{a)}	2,60	2,94	2,18*	1,39*	1,08**	1,20**
Holandija	2,39	4,35	-3,68	3,23	0,71**	1,32**
Austrija	2,73	4,55	1,38*	1,89*	0,80*	2,50*
Danska	1,28*	2,27*	1,51	2,56	0,78	2,78
Velika Britanija	2,03	3,03	1,57**	1,27**	-0,83	3,45
Francuska	2,23**	3,33**	1,40**	2,38**	0,75*	1,49*
Švedska	-0,54	3,85	2,01**	0,95**	1,61	1,79

Prema kalkulacijama Schmid (2002, 2008.)

a) Do 1990. samo Zapadna Nemačka

** $R^2 \geq 0,30$,

* $R^2 \geq 0,60$

Tabela 23. pokazuje da se od sredine 1990-ih vrednosti posmatrana dva pokazatelja u SAD i EU razlikuju znatno manje nego u prethodnim decenijama. Prosečna vrednost praga zaposlenosti tokom 1970-ih, 1980-ih i ranih 1990-ih je u SAD iznosila oko -1%, a u posmatranim evropskim zemljama oko 2%, dok je inercija zaposlenosti iznosila 2,5% u zemljama Evrope, a 2% u SAD. U periodu 1995-2006. razlika u pragu zaposlenosti je svega oko 0,5 pp, a u inerciji zaposlenosti 0,8 pp, s tim da je prag zaposlenosti viši u SAD. Razvoj vrednosti ova dva pokazatelja ukazuje na činjenicu da je veza između privrednog rasta i zaposlenosti u evropskim zemljama ojačala. Performanse pojedinih zemalja u okviru EU su različite. Holandija se ističe kao zemlja sa najboljim performansama, kd se uzmu u obzir oba indikatora. Nemačka je krajem 1980-ih i početkom 1990-ih imala visok prag zaposlenosti, ali je u narednoj deceniji došlo do izuzetnog napretka u jačanju veze između privrednog rasta i zaposlenosti. Velika Britanija je ostvarila napredak kada je u pitanju prag zaposlenosti koji je ušao u zonu negativnih vrednosti tokom poslednjeg posmatranog

perioda, ali po cenu povećanja inercije zaposlenosti. Jedno od mogućih objašnjenja danske visoke inercije zaposlenosti u periodu 1995-2006. je činjenica da je ova zemlja već na visokim nivoima zaposlenosti sa stagnirajućim brojem stanovnika i niskom imigracijom. Schmid (2008) navodi da u Danskoj stopa nezaposlenosti reaguje pri manjim stopama privrednog rasta nego što je to slučaj u ostalim posmatranim zemljama¹⁶⁴.

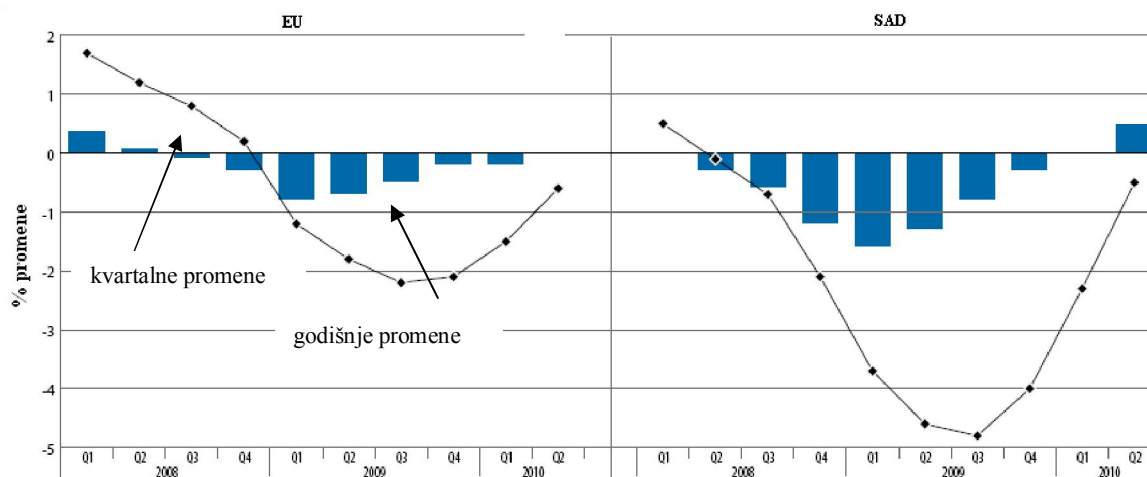
5.3. Reakcije na recesiju 2008/2009. u EU i SAD

Uprkos širokom spektru mera koji je ublažio pad zaposlenosti u EU tokom 2008. i 2009. godine, u ovom periodu je zabeležen izražen pad broja zaposlenih. Nakon nekoliko godina koje su karakterisali pozitivni trendovi na tržištu rada, u drugoj polovini 2008. godine, pod uticajem svetske ekonomske krize, stanje na tržištu rada u EU se značajno pogoršava. Početak pada privredne aktivnosti u EU zabeležen je u drugom kvartalu 2008, što se odražava i na pad zaposlenosti. S druge strane, oporavak zaposlenosti se beleži tek od drugog kvartala 2010, skoro godinu dana nakon oporavka privredne aktivnosti. Pad BDP-a je značajno varirao u različitim državama-članicama, kao i trajanje recesije. U toku krize značajno je opala tražnja za radnom snagom – stopa slobodnih radnih mesta (odnos broja slobodnih radnih mesta i svih radnih mesta) je opadala od drugog kvartala 2008. godine do trećeg kvartala 2009. godine. Pored toga, prema ERM (*European Restructuring Monitor*, 2010.), stvaranje novih radnih mesta je bilo na veoma niskom nivou tokom cele 2009. godine, kao i u prvoj polovini 2010. godine.

Nivo zaposlenosti je na recesiju reagovao sa uobičajenom docnjom – rast zaposlenosti postaje negativan u trećem kvartalu 2008. Pad broja zaposlenih je bio najizraženiji tokom prva tri kvartala 2009, a početkom 2010. zaposlenost prestaje da pada prvi put u toku skoro dve godine. Rezultat je pad broja zaposlenih od 5,6 miliona u periodu Q2 2008.-Q2 2010.

¹⁶⁴ Schmid (2008), str. 119.

Ipak, ukoliko uporedimo kretanje zaposlenosti u SAD i EU, vidimo da je u SAD pad zaposlenosti bio izraženiji.



Slika 91. Pad zaposlenosti u EU i SAD u periodu 2008-2010.

Izvor: European Commission (2010)

Postoje značajne razlike i u reakciji tržišta rada na pad privredne aktivnosti u različitim zemljama članicama EU – na ove razlike uticali su različiti nivoi pada privredne aktivnosti, razlike u privrednoj strukturi, kao i različite mere ekonomske politike usmerene ka ublažavanju pada zaposlenosti.

Elastičnost zaposlenosti u odnosu na pad BDP-a u periodu Q2 2008. do Q1 2010. na nivou EU iznosi svega 0,5, dok u SAD ona iznosi 1,4. U okviru EU takođe postoje značajne razlike u reakciji zaposlenosti na pad BDP-a: elastičnost varira od skoro 2 u Španiji¹⁶⁵ do vrlo niskih vrednosti u Nemačkoj, gde je pad BDP-a od oko 6,6% bio praćen padom zaposlenosti od samo 0,3%. Pored Španije, jaku reakciju zaposlenosti na pad privredne aktivnosti imale su baltičke države, Danska, Irska i Portugal, dok su niske elastičnosti zabeležene u Austriji, Belgiji, Italiji, Holandiji i Velikoj Britaniji.

¹⁶⁵ European Commission (2010), str. 28.

Ove razlike proističu iz različitih struktura privrede (zemlje sa većim učešćem zaposlenih u sektoru građevinarstva u ukupnoj zaposlenosti su više pogođene), s tim da nivoi produktivnosti sektora koji su više pogođeni krizom takođe imaju značajan uticaj na reakciju zaposlenosti na pad BDP-a. Međutim, široka upotreba mera podsticanja interne fleksibilnosti, kao i udeo zaposlenih na određeno vreme u ukupnom broju zaposlenih takođe su imali značajnu ulogu u određivanju dominantne putanje prilagođavanja privrede tokom recesije.

S druge strane, u SAD je pad broja zaposlenih bio osnovni mehanizam prilagođavanja. Stopa participacije tokom krize u EU je ostala približno nepromenjena, dok je u SAD zabeležen njen pad. I pored visokog nivoa stope nezaposlenosti u EU, njen porast je tokom krize bio znatno manji nego u SAD. Pored strukturnih razlika, jedan od uzroka ovakve reakcije evropskog tržišta rada su i mere usmerene ka podsticanju interne fleksibilnosti preduzeća. Naime, iako su preduzeća i u SAD i u EU smanjivala broj radnih sati, u EU je relativno veći deo pada ukupnog broja radnih sati realizovan kroz smanjenje prosečnog nedeljnog broja radnih sati zaposlenih, dok je smanjenje ukupnog broja zaposlenih bila dominantna reakcija preduzeća u SAD.

Smanjenje broja radnih sati po zaposlenom u periodu 2008-2009. je bila dominantna reakcija tržišta rada u velikom broju zemalja EU, a posebno u Nemačkoj gde je skoro 100% smanjenja ukupnog broja radnih sati realizovano na ovaj način. Nasuprot tome, u Bugarskoj, Portugalu i Španiji dominantan mehanizam prilagođavanja je bio putem smanjenja ukupnog broja zaposlenih, a prosečan broj radnih časova po zaposlenom je blago porastao (European Commission, 2010). U proseku, u EU je smanjenje broja radnih sati po zaposlenom činilo oko 40% ukupnog smanjenja broja časova rada, naspram samo 25% u SAD. Ovakva reakcija tržišta rada izazvala je i odgovarajuće promene u produktivnosti rada – u periodu Q2 2008. do Q2 2009. svega jedna trećina pada BDP-a u EU manifestovala se kroz pad zaposlenosti, dok su dve trećine vezane za pad produktivnosti rada. U periodu Q2 2009. – Q2 2010. slika je znatno drugačija – u većini zemalja EU zabeležen je oporavak produktivnosti rada i nastavak opadanja broja zaposlenih. Drugim

rečima, oporavak privredne aktivnosti u ovom periodu je praćen pre svega rastom produktivnosti rada - pre nego rastom broja zaposlenih.

Ovakva reakcija tržišta rada na pad privredne aktivnosti u EU je velikim delom posledica mera ekonomske politike koje su bile usmerene ka podsticanju interne fleksibilnosti u cilju ublažavanja pada zaposlenosti. Jedna od najznačajnijih mera koje su delovale u ovom smeru je uvođenje programa skraćenog radnog vremena. Programi skraćenog radnog vremena su direktno usmereni na povećanje interne fleksibilnosti u cilju minimiziranja otpuštanja radnika. Osnovna karakteristika ove grupe mera je njihov kontraciklični karakter. Iako mogu da se primenjuju u bilo kojoj fazi privrednog ciklusa, njihova upotreba je prvenstveno vezana za recesiju i ublažavanje uticaja pada privredne aktivnosti na zaposlenost. Pored činjenice da se, privremeno ili trajno, odlaže povećanje nezaposlenosti i smanjuju troškovi traženja i zapošljavanja nove radne snage u periodu privrednog oporavka, ove mere imaju za posledicu i održanje kupovne moći stanovništva, ublažavanje pesimističnih očekivanja i sprečavanje preteranog pada agregatne tražnje. Pored toga, smanjuje se opasnost od gubljenja znanja i veština radne snage usled nezaposlenosti, naročito ukoliko se ove mere kombinuju sa programima obuke, što je i sprovedeno u jednom broju zemalja. Time se smanjuje i opasnost od udaljavanja dela radne snage sa tržišta rada, kao i mogućnost pojave histerezisa na tržištu rada i daljeg nepovoljnog uticaja na rast privredne aktivnosti. Istovremeno se teret uticaja krize ravnomernije raspodeljuje na sve aktere na tržištu rada – na veći broj zaposlenih, poslodavce i državu. S druge strane, postoji opasnost da se odloži neophodno restrukturiranje privrede i da se veštački održavaju radna mesta koja ne odgovaraju optimalnoj privrednoj strukturi. Za prevazilaženje ovih opasnosti ključnu ulogu ima dizajn mera – pre svega kriterijumi pristupa i trajanje prava na učešće u ovim programima.

Značajan deo prilagođavanja izvršen je kroz smanjenje broja zaposlenih u fleksibilnim oblicima zapošljavanja. Već u Q2 2008. beleži se pad zaposlenosti na određeno vreme. S druge strane, takođe u skladu sa kretanjem BDP-a, početkom 2010. ovaj oblik fleksibilnog zapošljavanja ponovo beleži rast. Ovakvo kretanje broja zaposlenih na određeno vreme

potvrđuje činjenicu da je ovaj oblik zaposlenosti najpodložniji uticajima cikličnog kretanja privredne aktivnosti.

Rast broja zaposlenih na neodređeno vreme bio je pozitivan sve do Q2 2009, a nakon toga je i pad ovog oblika zaposlenosti bio znatno umereniji. Ipak, i pored početka privrednog oporavka u 2010. godini, nije bilo naznaka jačeg oporavka ovog dela zaposlenosti. Pored toga, zabeleženo je i povećanje značaja zaposlenih sa nepunim radnim vremenom. Stopa rasta broja zaposlenih sa punim radnim vremenom je od prvog kvartala 2009. godine negativna, dok je broj zaposlenih sa nepunim radnim vremenom i tokom krize beležio rast. Ovakvo kretanje ukazuje na značajnu ulogu zapošljavanja na nepuno radno vreme za apsorbovanje uticaja makroekonomskih šokova na zaposlenost. Udeo zaposlenih na nepuno radno vreme značajno varira između država članica, a u proseku je najniži u novim članicama EU. Struktura zaposlenih prema trajanju radnog ugovora se takođe razlikuje po zemljama – najveći udeo zaposlenih na određeno vreme imaju Poljska i Španija, a najniži Rumunija, Slovačka i Baltičke zemlje.

6. Uticaj promena fleksibilnosti na tržištu rada u zemljama u tranziciji

6.1. Sličnosti i razlike u reakcijama tržišta rada u zemljama OECD-a i zemljama u tranziciji na promene fleksibilnosti/sigurnosti

Prema Mickiewicz (2010) razlike između karakteristika tržišta rada zemalja u tranziciji, posebno novih članica EU, u odnosu na razvijene zemlje su u sledećem:

1. Više stope nezaposlenosti;
2. Dugoročna nezaposlenost i nezaposlenih mladih su više;
3. Razlike među polovima na tržištu rada su niže;

4. Postoji veća polarizacija između regiona, kako po pitanju stope nezaposlenosti, tako i po pitanju stope participacije;
5. Faktori na nacionalnom nivou više utiču na stopu nezaposlenosti nego faktori na regionalnom nivou;
6. Strukturne promene značajno utiču na regionalne razlike.

Stopa nezaposlenosti u novim članicama je tokom celog posmatranog perioda od kraja 1990-ih do 2007. (pre početka svetske ekonomske krize) bila viša nego u EU-15, dok je stopa zaposlenosti bila ispod nivoa EU-15 (tabela 24). Stope participacije su se takođe značajno promenile (tabela 25).

Tabela 24. Kretanje stope nezaposlenosti u EU15, EU25 i NMS10¹⁶⁶, 1998-2007.

	stopa nezaposlenosti (%)					stopa zaposlenosti (%)				
	1999.	2001.	2003.	2005.	2007.	1999.	2001.	2003.	2005.	2007.
Češka	8,6	8	7,8	7,9	5,3	65,6	65	64,7	64,8	66,1
Estonija	11,3	12,4	10	7,9	4,7	61,5	61	62,9	64,4	69,4
Kipar	:	3,8	4,1	5,3	3,9	:	67,8	69,2	68,5	71
Letonija	14	12,9	10,5	8,9	6	58,8	58,6	61,8	63,3	68,3
Litvanija	13,7	16,5	12,5	8,3	4,3	61,7	57,5	61,1	62,6	64,9
Mađarska	6,9	5,7	5,9	7,2	7,4	55,6	56,2	57	56,9	57,3
Malta	:	7,6	7,6	7,2	6,4	:	54,3	54,2	53,9	55,7
Poljska	13,4	18,3	19,7	17,8	9,6	57,6	53,4	51,2	52,8	57
Slovenija	7,3	6,2	6,7	6,5	4,9	62,2	63,8	62,6	66	67,8
Slovačka	16,4	19,3	17,6	16,3	11,1	58,1	56,8	57,7	57,7	60,7
Belgija	8,5	6,6	8,2	8,5	7,5	59,3	59,9	59,6	61,1	62
Danska	5,2	4,5	5,4	4,8	3,8	76	76,2	75,1	75,9	77,1
Nemačka	8,2	7,6	9,3	10,7	8,4	65,2	65,8	65	66	69,4
Irska	5,7	4	4,7	4,4	4,6	63,3	65,8	65,5	67,6	69,1
Grčka	12	10,7	9,7	9,9	8,3	55,9	56,3	58,7	60,1	61,4
Španija	12,5	10,3	11,1	9,2	8,3	53,8	57,8	59,8	63,3	65,6
Francuska	10,4	8,3	9	9,2	8,3	60,9	62,8	64	63,9	64,6
Italija	11	9,1	8,5	7,7	6,1	52,7	54,8	56,1	57,6	58,7
Luksemburg	2,4	1,9	3,8	4,6	4,1	61,7	63,1	62,2	63,6	64,2

¹⁶⁶ Kipar, Češka, Estonija, Mađarska, Letonija, Litvanija, Malta, Poljska, Slovačka i Slovenija. Sve zemlje osim Kipra i Malte su zemlje u tranziciji, pa razlike u reakciji tržišta rada novih članica u odnosu na EU-15 možemo s velikom verovatnoćom pripisati specifičnostima zemalja u tranziciji.

	stopa nezaposlenosti (%)					stopa zaposlenosti (%)				
	1999.	2001.	2003.	2005.	2007.	1999.	2001.	2003.	2005.	2007.
Holandija	3,2	2,2	3,7	4,7	3,2	71,7	74,1	73,6	73,2	76
Austrija	3,9	3,6	4,3	5,2	4,4	68,6	68,5	68,9	68,6	71,4
Portugal	4,5	4,1	6,4	7,7	8,1	67,4	69	68,1	67,5	67,8
Finska	10,2	9,1	9	8,4	6,9	66,4	68,1	67,7	68,4	70,3
Švedska	6,7	4,9	5,6	7,4	6,1	71,7	74	72,9	72,5	74,2
VB	5,9	5	5	4,8	5,3	71	71,4	71,5	71,7	71,3
NMS10	11,5	11,1	10,2	9,3	6,4	60,1	59,4	60,2	61,1	63,8
EU-15	7,4	6,1	6,9	7,1	6,2	64,4	65,8	65,9	66,7	68,2

Izvor: Eurostat.

Tabela 25. Promene stope participacije od početka tranzicije do 2006. godine

	Muškarci			Žene		
	1990.	2006.	promena	1990.	2006.	promena
BG	77,8	62,2	-15,6	72,2	51,6	-20,6
CZ	82,1	77	-5,1	74	64,4	-9,6
EE	83,1	73,7	-9,4	76,2	64,6	-11,6
HU	74,4	66,6	-7,8	57,3	53,7	-3,6
LV	83,6	72	-11,6	75,3	63,1	-12,2
LT	81,7	72,5	-9,2	70,4	66,4	-4,0
PL	79,2	68,2	-11,0	65,1	57,3	-7,8
RO	77,2	66,9	-10,3	61,1	54,4	-6,7
SK	82,5	76,3	-6,2	70,6	62,3	-8,3
SI	76,9	75,6	-1,3	63,3	67	3,7
CEE10	79,9	71,1	-8,8	68,6	60,5	-8,1
EU15	80	78,3	-1,7	56,1	64,5	8,4

Izvor: Gebel (2008)

Karakteristike pojedinih institucija i politika tržišta rada se takođe značajno razlikuju – u periodu 1999.-2004. zemlje u tranziciji su imale relativno niske izdatke za APTR. U zemljama u tranziciji sistem naknade za nezaposlene je tokom 1990-ih pretrpeo brojne izmene, uglavnom u smeru manje izdašnosti sistema. Trajanje prava na naknadu za nezaposlene je u oba posmatrana peiroda u proseku bilo znatno kraće. Razlike u stopi zamene nisu bile u toj meri izražene, posebno kada je u pitanju početna faza nezaposlenosti. Stopa zamene je u novim članicama do 2004. znatno opala, što je prvenstveno posledica pada stope zamene u Slovačkoj, pa je i razlika između starih i novih članica EU po ovom pokazatelju postala izražena.

Tabela 26. Karakteristike pojedinih institucija i politika tržišta rada u izabranim evropskim zemljama 1999.-2004.

	Izdaci za APTR (%BDP) / stopa nezaposlenosti		Izdaci za pasivne politike (%BDP) / stopa nezaposlenosti		Trajanje prava na naknadu za nezaposlene (u mesecima)		Stopa zamene(%)—inicijalna faza nezaposlenosti		Stopa zamene (%)—dugoročna nezaposlenost	
	1999.	2004.	1999.	2004.	2001.	2004.	2001.	2004.	2001.	2004.
Belgija	0,159	0,137	0,275	0,287	neogr.	neogr.	63	63	47	52
Češka	0,022	0,031	0,036	0,031	6	5	50	50	36	30
Danska	0,338	0,333	0,594	0,484	60	48	64	61	61	59
Nemačka	0,165	0,12	0,268	0,243	12	12	61	61	60	60
Grčka	0,028	0,016	0,04	0,043	12	12	45	48	0	0
Španija	0,081	0,067	0,112	0,14	24	21	72	69	25	25
Francuska	0,13	0,101	0,168	0,179	60	23	71	73	42	40
Irska	0,27	0,138	0,333	0,2	15	15	29	30	50	51
Italija	0,103	0,074	0,056	0,095	6	6	52	54	0	0
Mađarska	0,057	0,051	0,08	0,062	12	9	47	43	25	25
Holandija	0,513	0,313	0,716	0,485	60	24	71	71	58	61
Austrija	0,133	0,125	0,305	0,29	10	9	55	55	51	51
Poljska	0,033	0,007	0,042	0,042	18	12	47	52	32	30
Portugal	0,173	0,104	0,182	0,196	30	24	78	78	24	25
Slovačka	0,026	0,023	0,0223	0,019	9	8	64	64	65	21
Finska	0,12	0,111	0,227	0,235	25	23	61	60	51	49
Švedska	0,272	0,197	0,251	0,21	15	28	78	77	52	52
VB	0,058	0,111	0,108	0,062	6	6	45	45	45	45
Norveška	0,253	0,18	0,147	0,195	36	36	66	66	44	41
NMS prosek	0,034	0,028	0,045	0,039	11	9	52	52	40	27
prosek "stare" EU	0,186	0,142	0,252	0,223	33	27	61	61	41	41

Izvor: Fialova (2008).

Fialova i Schneider (2008) nalaze da postoje značajne razlike između starih i novih članica EU kada je u pitanju reakcija tržišta rada na institucionalne faktore, naročito kada se posmatra njihov uticaj na zaposlenost i učešće na tržištu rada. Kada je u pitanju uticaj institucionalnih varijabli na stopu nezaposlenosti, hipoteza o stabilnosti regresionih koeficijenata u novim i starim državama članicama nije mogla biti odbačena na nivou

značajnosti od 5%. S druge strane, za stopu zaposlenosti i stopu participacije je odbačena hipoteza o stabilnosti koeficijenata, što govori o različitom uticaju institucija u novim državama članicama. Usled nedovoljnog broja dostupnih podataka za analizu, autori nisu ocenjivali pojedinačne regresije za nove članice. Commander i Heitmueller (2007) nalaze da je veza između institucija tržišta rada u zemljama u tranziciji slabija nego u drugim zapadnim privredama.

Tabela 27. Promene vrednosti EPL

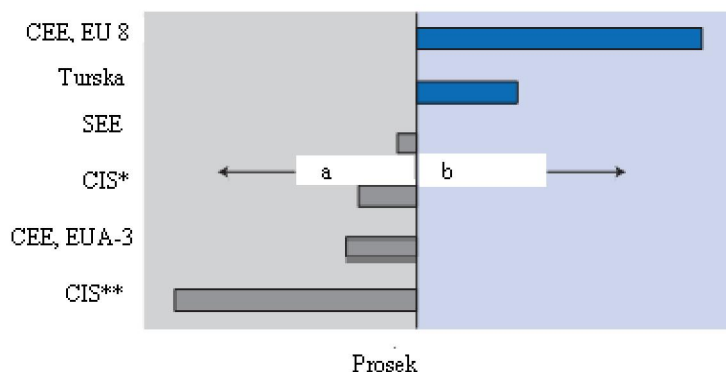
	1995.		2003.		2008.	
	u	r	u	r	u	r
Portugal	3,85	4,33	3,67	4,33	3,15	4,17
Francuska	2,98	2,34	3,05	2,47	3,05	2,47
Španija	3,01	2,77	2,98	2,46	2,98	2,46
Grčka	3,50	2,25	2,73	2,33	2,73	2,33
Norveška	2,69	2,25	2,56	2,25	2,69	2,25
Belgija	3,15	1,68	2,18	1,73	2,18	1,73
Nemačka	3,09	2,68	2,09	2,68	2,12	3,00
Finska	2,16	2,45	2,02	2,17	1,96	2,17
Holandija	2,73	3,08	2,12	3,05	1,95	2,72
Austrija	2,21	2,92	1,93	2,37	1,93	2,37
Italija	3,57	1,77	1,82	1,77	1,89	1,77
Švedska	2,47	2,86	2,24	2,86	1,87	2,86
Danska	1,50	1,63	1,50	1,63	1,50	1,63
Irska	0,93	1,60	1,11	1,60	1,11	1,60
VB	0,60	0,95	0,75	1,12	0,75	1,12
SAD	0,21	0,17	0,21	0,17	0,21	0,17
Slovenija			2,6 ^d	2,7 ^d	2,51	3,15
Češka	1,90	3,31	1,90	3,31	1,96	3,05
Slovačka	1,80	2,47	1,34	2,31	1,44	2,50
Mađarska	1,27	1,92	1,52	1,92	1,65	1,92
Poljska	1,40	2,06	1,65	2,06	1,90	2,06
Estonija			2,3 ^d	2,7 ^d	2,10	2,46 ^g
Letonija			2,49 ^m	2,25 ^m	2,39 ^m	2,25 ^m
Litvanija			2,8 ^d	2,9 ^d	2,61 ^m	2,75 ^m
Bugarska	2,9 ^{kn}		2 ^d	2,1 ^d	2	2,1
Rumunija			3,2 ^f	2,7 ^f	2,8 ^e	2 ^e

	1995.		2003.		2008.	
	u	r	u	r	u	r
Hrvatska	3,6 ^{kn}		2,7 ^d	2,7 ^d	2,7 ⁿ	2,7 ⁿ
Makedonija	2,8 ⁿ		2,8 ⁿ		3,1 ^{bn}	2,1 ^{bn}
Rusija	3,2 ⁿ		1,9 ^d	3,2 ^d	1,92 ^{ca}	2,97 ^{ca}
BiH	3,2 ^{jn}		2,6			

Izvori: OECD, b-2007, c- Muravyev (2010) saopštava znatno više vrednosti EPL-a za Rusiju (2,11 ukupni i 3,14 EPLreg za 2008.); d- 2004; Tonin (2009); e- 2006, Ciuca (2008); f- 2003, Ciuca (2008) - prema Romih (2008) vrednosti EPL i EPLreg indeksa za 2004. su 2,8 i 1,7; redom); g- Muravyev (2010): 1,69; j-1999; k- 1996; m- Muravyev (2010); n- Nesporova (2006, 2011).

Napomena: Navedeni indikatori preuzeti od OECD-a su verzija 1 EPL indeksa, dok noviji izvori uglavnom navode verziju 2, tako da poređenje podataka iz različitih izvora nije preporučljivo. OECD-ovi podaci o verziji 2 EPL indeksa nisu dostupni za godine pre 1998.

Poseban problem kada je u pitanju ocena uticaja EPL na tržište rada u zemljama u tranziciji je primena EPL. Ukoliko je primena neadekvatna, pokazatelji koji se baziraju na zakonskim propisima ne daju realnu sliku zaštite zaposlenja. Prema Rutkowski (2005) ovaj problem je posebno izražen u CIS. I pored činjenice da su u grupi zemalja Centralne Evrope indeksi zaštite zaposlenja u proseku niži nego u ostalim zemljama u tranziciji, realna zaštita je verovatno viša. Ovaj stav potvrđuju i podaci BEEPS¹⁶⁷, po kojima je prema percepciji poslodavaca radna regulativa značajnija prepreka u zemljama Centralne Evrope, nego u ostalim regionima (slika 92).



*srednji nivo dohotka, **niži nivo dohotka, a – manje važno, b - važno

Slika 92. Radna regulativa kao prepreka – percepcija poslodavaca (2005).

Izvor: Rutkowski (2005), str. 38.

¹⁶⁷ World Bank Business Environment and Enterprise Performance Surveys.

Tabela 28. Klasifikacija zemalja u tranziciji prema stritnosti i nivou primene EPL

	Fleksibilan EPL	Restriktivniji EPL	Rigidan EPL
Slabija primena	Albanija, Kazahstan	Jermenija, Gruzija, Rusija, Srbija, Crna Gora	Azerbejdžan, Belorusija, BiH, Moldavija, Ukrajina, Uzbekistan
Srednji nivo primene		Bugarska	Hrvatska, Makedonija, Rumunija
Jaka primena	Češka, Estonija, Mađarska, Poljska, Slovačka	Letonija, Litvanija, Slovenija	

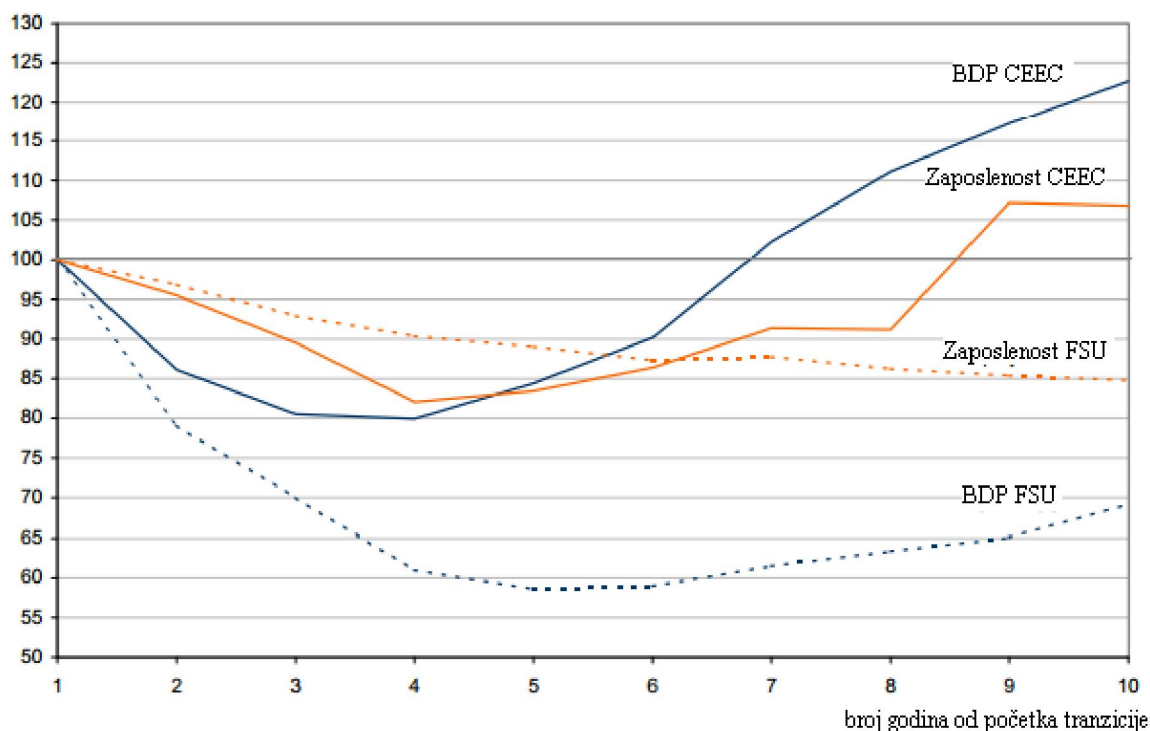
Izvor: Rutkowski (2005), str. 37.

Uticaj EPL na stopu nezaposlenosti u zemljama u tranziciji nije nedvosmisleno empirijski potvrđen. Arandarenko (2004), Micevska (2004), Cazes i Nesporova (2007) navode da nema čvrstih dokaza da potkrepe pretpostavku da fleksibilnije tržište rada vodi ka boljim makroekonomskim performansama. Micevska (2004) nalazi da istraživanja sprovedena na uzorku zemalja SEE potvrđuju zaključak da indeks EPL ima malo ili nimalo uticaja na nezaposlenost. Jedan broj istraživanja nalazi negativne efekte strožijeg EPL na stope zaposlenosti i stope participacije u zemljama OECD-a, dok je ovaj uticaj pozitivan za zemlje u tranziciji¹⁶⁸. Uticaj EPL na tržište rada u zemljama u tranziciji ogleda se u velikoj meri kroz uticaj na brzinu tokova između nezaposlenosti, zaposlenosti i neaktivnosti¹⁶⁹. S druge strane, u literaturi nailazimo i na rezultate koji ukazuju da EPL značajno utiče na performanse tržišta rada (Rutkowski, 2005; Fialova, 2008; Lehman, 2008). Neslaganja o uticaju pojedinih institucija na performanse tržišta rada u zemljama u tranziciji ne iznenađuju, s obzirom na dvosimislene rezultate velikog broja studija baziranih na podacima zemalja OECD-a i starih članica EU. Ono što je izvesno je da su pojedine institucije tržišta rada imale posebnu ulogu u olakšavanju sprovođenja procesa tranzicije. Boeri i Terrel (2002) analiziraju značaj sistema naknade za nezaposlene u zemljama u

¹⁶⁸ Cazes, (2002), str. 22.

¹⁶⁹ Nesporova, A., www.unecce.org/ead/sem/sem2002/papers/Nesporova.pdf, str. 15.

tranziciji. Zemlje CEE su više pažnje posvećivale tzv. “sigurnosnim mrežama” uključujući i sistem naknada za nezaposlene nego zemlje FSU¹⁷⁰. Viši nivo naknada za nezaposlene uticao je na distribuciju nadnica i ublažio njihov značajniji pad, što je podstaklo prilagođavanje putem promene zaposlenosti. Iako je došlo do većeg porasta nezaposlenosti nego u zemljama FSU u početku tranzicije, u grupi zemalja CEE je došlo do značajnije i efektivnije realokacije rada.



Slika 93. Zaposlenost i proizvodnja u zemljama CEE* i FSU**

*Zemlje Centralne i Istočne Evrope

**bivši SSSR.

Napomena: Neponderisani proseci; 1989=100 za Poljsku, 1990=100 za ostale CEEC, 1991=100 za FSU.

Izvor: Boeri et al. (2002), str. 5.

¹⁷⁰ Bivši SSSR (engl. *Former Soviet Union*)

Tabela 29. Strukturne promene i dinamika nezaposlenosti u zemljama u tranziciji

		CEE	CZ	HU	PL	RO	SL	SK	FSU	RU	UKR
1989 – 98. promena u udelu u zaposlenosti	Poljoprivreda	-0,04	-6,2	-9,1	0,6	12,1	3,0	-6,0	6,9	0,04	2,3
	Industrija	-10	-5,9	-6	-7,9	-14,2	-12,5	-10,6	-11,6	-10,5	-12,9
	Usluge	10,1	12,1	15,1	7,4	2,1	9,5	16,6	4,5	11,1	10,6

Izvor: Boeri, T., Terrel, K. (2002), str. 7. Napomene: Vrednosti za kolone CEE i FSU uključuju sve zemlje CEE i sve zemlje FSU. Zemlje koje su prikazane u tabeli čine 95,1% GDP-a u CEE zemljama (samo Bugarska nije u tabeli) i za 77,6% GDP-a zemalja FSU.

U zemljama CEE sistemi naknade za nezaposlene su inicijalno bili postavljeni kao relativno velikodušni i u nekim slučajevima trajanje prava na naknadu bilo je neograničeno. Velikodušnost sistema se postepeno umanjivala, jer je broj primalaca naknade značajno rastao, a bila je neophodna i fiskalna konsolidacija. Npr. maksimalno trajanje naknade je prepolovljeno u Mađarskoj i Čehoslovačkoj, a u Poljskoj smanjeno na jednu godinu. Stope zamene su vremenom značajno smanjene. Uvođenje pravila da maksimalna vrednost naknade ne može biti veća od određenog procenta minimalne nadnice takođe je doprinelo smanjenju visine naknade.

Empirijske studije u kojima je istraživao uticaj sistema naknade za nezaposlene u zemljama u tranziciji (Boeri and Burda, 1996; Munich, Svejnar i Terrell, 1999; Bellmann et al, 1995; Ham, Svejnar i Terrell, 1998; Micklewright i Nagy, 1994, 1997; Puhani, 2000.) po pravilu ne nalaze značajan porast izlaza iz nezaposlenosti ka zaposlenosti nakon pooštavanja sistema naknade za nezaposlene. Sa stanovništa političke ekonomije, sistemi naknade za nezaposlene su u toku tranzicije mogli doprineti stvaranju političke podrške za privatizaciju i restrukturiranje privrede (Dewatripont i Roland, 1995; Blanchard, 1997.). Boeri i Macis (2008) takođe nalaze pozitivan uticaj sistema naknade za nezaposlene na realokaciju radnih mesta, kao i na realokaciju od poljoprivrede (radna mesta sa nižim nivoima produktivnosti) ka uslugama (radna mesta sa višim nivoima produktivnosti).

Izdaci zemalja u tranziciji za aktivne i pasivne mere su niže od prosečnih izdataka za ove namene u zemljama EU. Važnost sistema naknade za nezaposlene posebno je istaknuta u okviru OST ¹⁷¹teorija. Povećanje naknade za nezaposlene u početnim fazama tranzicije

¹⁷¹ Optimalna brzina tranzicije (*engl.* Optimal Speed of Transition).

može povećati JD¹⁷² u državnom sektoru i ubrzati proces tranzicije, ali povećava stopu nezaposlenosti na dugi rok¹⁷³. Naknade za nezaposlene su na početku tranzicije imale i ulogu “repera” za nivo nadnica u privatnom sektoru, s obzirom na slab položaj sindikata i irelevantan sistem minimalnih nadnica u velikom broju zemalja¹⁷⁴. U studijama koje su analizirale vezu između sistema nadoknade za nezaposlene i motivacije nezaposlenih nije pronađen značajan uticaj pooštavanja ovog sistema na povećanje izlazaka iz kontingenta nezaposlenih. Elastičnost trajanja nezaposlenosti u odnosu na promene naknada za nezaposlene varira od 0,1 u Slovačkoj i 0,3 u Češkoj do 0,7 u Istočnoj Nemačkoj i Mađarskoj, što je skromno u odnosu na rezultate drugih studija koje su se odnosile na SAD, Kanadu i Evropu¹⁷⁵.

Cazes i Nesporova (2007), na osnovu analize uticaja APTR na performanse tržište rada u dve grupe zemalja (OECD i CSEE) ističu pozitivan uticaj APTR na stopu učešća i stopu zaposlenosti, kao i na ukupnu, dugoročnu i nezaposlenost mladih¹⁷⁶, i naglašavaju da je ovaj uticaj bio jači u kasnijim fazama tranzicije (2003. u poređenju sa krajem 1990-ih). S druge strane, dužina trajanja prava na naknadu za slučaj nezaposlenosti ima negativan uticaj na stopu participacije, stopu zaposlenosti, stopu nezaposlenosti mladih i dugoročnu nezaposlenost. Lehman (2008) naglašava da je neophodan oprez kada se iskustva i mere APTR primenjene na razvijenim tržištima gde veliki udeo nezaposlenih pripada marginalizovanim grupama na tržištu rada prenose na tržište rada u zemljama u tranziciji gde čak i najzdraviji deo radne snage može da se suoči sa produženim trajanjem nezaposlenosti.

¹⁷² Zatvaranje radnih mesta (*engl.* Job Destruction).

¹⁷³ Garibaldi, P., Brixiova, Z. (1998), str. 269.

¹⁷⁴ Boeri, T. (2001), str. 17.

¹⁷⁵ Boeri, T., Terrel, K. (2002), str. 25.

¹⁷⁶ APTR dovode do pada stope nezaposlenosti.

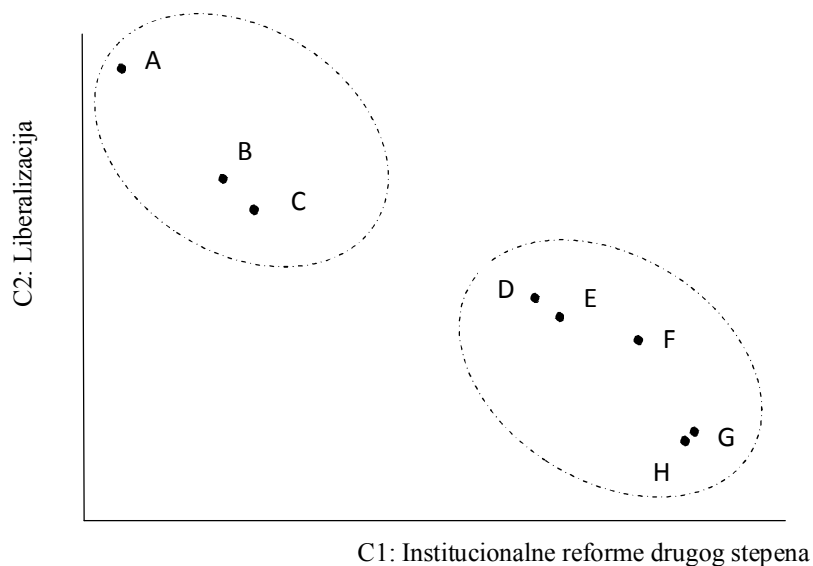
6.2. Uticaj povećane liberalizacije na performanse tržišta rada u zemljama u tranziciji

Razlikujemo tri osnovne komponente reformi u zemljama u tranziciji:

1. Liberalizacija (institucionalne reforme prvog stepena):
 - Mikroekonomska liberalizacija cena;
 - Konvertibilnost valute i otklanjanje osnovnih kvantitativnih ograničenja u spoljnoj trgovini; otklanjanje eksternih prepreka za ulazak na tržište;
 - Otklanjanje internih prepreka za ulazak na tržište (npr. za osnivanje i razvoj novih privatnih preduzeća);
2. Institucionalne reforme drugog reda (promene postojećih institucija; privatizacija državnih preduzeća; reorganizacija državne administracije; reforma poreskog sistema; reforma finansijskog sistema);
3. Makroekonomska stabilizacija.

Liberalizacija nije bila teško izvodljiva u tehničkom smislu, ali je u političko-ekonomskom smislu dolazilo do otpora usled narušavanja interesa određenih grupa. S druge strane, sprovođenje institucionalnih reformi (ili reformi „drugog stupnja“) je, pored otpora pogođenih interesnih grupa, povezano i sa većim „tehničkim“ poteškoćama, u smislu vremena, sekvencioniranja, dizajna i organizacije implementacije ove grupe reformi, jer podrazumevaju stvaranje novog pravnog i organizacionog okvira.

Tranzicioni indikatori EBRD-a pokazuju da je nivo liberalizacije cena u većini privreda u tranziciji uporediv sa nivoom u razvijenim tržišnim privredama. Indikatori koji ukazuju na drugu grupu reformi pokazuju da zemlje u tranziciji zaostaju za razvijenim tržišnim privredama, kao i da u ovom polju postoje i značajne razlike među zemljama u tranziciji.



A-liberalizacija cena, B-liberalizacija trgovine, C-slobodan ulazak i MSP, D-reforma bankarskog sistema, E-privatizacija velikih preduzeća, F-upravljanje i restrukturiranje preduzeća, G-nebankarske finansijske institucije, H-politika konkurencije.

Slika 94. Komponente reformi

Izvor: Mickiewicz (2010), str. 45.

Ukoliko posmatramo napredak u reformama u šest najvećih privreda u tranziciji (Češka, Mađarska, Poljska, Rumunija, Rusija i Ukrajina), vidimo da je postojala različita dinamika u implementaciji reformi vezanih za liberalizaciju i institucionalne reforme. Liberalizacija je u principu sprovedena brzo, tokom perioda od jedne do dve godine. Kada su u pitanju institucionalne reforme, brzina reformi je znatno sporija, a razlike između zemalja Centralne Evrope s jedne, i Rusije, Ukrajine i Rumunije s druge strane su izraženije. Takođe, za razliku od liberalizacije, u ovom slučaju se ne zapaža trend konvergencije ovih šest zemalja.

Osnovni faktori koji određuju brzinu sprovođenja reformi su:

1. Početni uslovi (nivo razvoja, strukturne karakteristike privrede, geografski položaj, istorija);
2. Politička situacija u vreme počinjanja reformi;
3. Politike koje su sprovedene na početku procesa tranzicije.

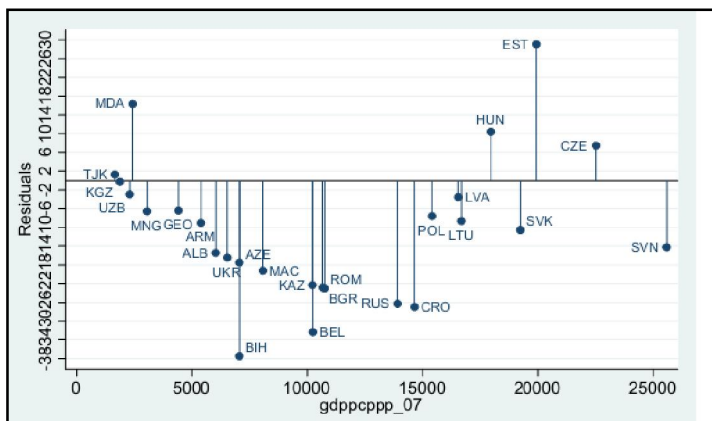
Pored ekonomskih i političkih faktora, veliki značaj se pripisuje i geografskim i kulturno-istorijskim činiocima. Norme i sistem vrednosti (neformalne institucije) se u velikoj meri razlikuju u zavisnosti od toga kakva je istorijska, religijska, obrazovna i kulturološka osnova u zemlji što je značajno uticalo i na proces reformi. Etnička homogenost se takođe navodi kao bitan faktor, s obzirom na činjenicu da je multietničnost mogla biti faktor koji je pojačavao uticaj interesnih grupa, što je moglo negativno uticati i na dizajn i implementaciju reformi. Slično, činjenica da je određena zemlja bogata prirodnim resursima takođe je mogla pojačati negativan uticaj pojedinih interesnih grupa. Pri tome, kvalitet institucija je visoko korelisan sa nivoom razvoja (merenog kroz BDP *per capita*), a uzročnost postoji u oba smera: od razvoja ka institucijama preko delovanja na ljudski kapital i obrazovanje (uz delovanje normi i sistema vrednosti), kao i od kvaliteta ljudskog kapitala, obrazovanja i neformalnih institucija ka nivou razvoja¹⁷⁷.

Prema Estrin (2010), u odnosu na korišćenje numeričkih vrednosti Indikatora o zaštiti svojinskih prava¹⁷⁸, veća informativnost se dobija ukoliko se one filtriraju uzimajući u obzir i nivo razvoja. U ovom slučaju u obzir se uzimaju reziduali regresije u kojoj se objašnjava uticaj svojinskih prava na BDP *per capita*. Reziduali pokazuju koliko se zaštita svojinskih prava razlikuje od očekivanog nivoa koji bi odgovarao datom nivou razvoja.

Na slici 95. horizontalna linija ukazuje na očekivani nivo svojinskih prava. U većini zemalja u tranziciji reziduali su daleko ispod te linije, što ukazuje na činjenicu da su osnove institucionalnog sistema aproksimirane ovim indikatorom i dalje ispod nivoa razvijenih zemalja.

¹⁷⁷ Miskiewicz (2010), str. 48.

¹⁷⁸ Ovaj indikator godišnje objavljuju *Heritage Foundation* i *Wall Street Journal*.



Slika 95. Očekivano i stvarno poštovanje svojinskih prava u zemljama u tranziciji

Izvor: Estrin (2010), str. 37.

Ovaj indikator bi se, pored učešća sive ekonomije, mogao koristiti kao pokazatelj (ne)poštovanja zakona, što je od posebne važnosti za procenu uticaja zakonske zaštite zaposlenja na tržište rada.

Empirijske procene uticaja liberalizacije ne daju jednoglasne rezultate. Činjenica je da je u skoro svim tranzicionim zemaljama recesija počela pre liberalizacije, ali je nesumnjivo da je i liberalizacija imala uticaj na performanse privrede u početku tranzicije. Sa aspekta tržišta rada, postoje 3 izvora nezaposlenosti u toku tranzicije:

- pretvaranje viškova zaposlenih u otvoreno nezaposlene,
- ekonomska kontrakcija izazvana stabilizacijom i
- realokacija radne snage nastala kao posledica restrukturiranja privrede¹⁷⁹.

Liberalizacija je, usled porasta cena, bila praćena programima stabilizacije. Pojedinačne efekte liberalizacije i stabilizacije na početku procesa tranzicije nije lako razdvojiti, ali se može reći da je tržište radne snage u zemljama u tranziciji bilo više pogođeno šokovima sa strane tražnje za radnom snagom, nego sa strane ponude¹⁸⁰. Ipak, stabilizacioni programi se kvalitativno nisu značajnije razlikovali od uobičajenih programa u tržišno orijentisanim privredama. Christoffersen i Doyle (2000) nalaze da su samo specifični oblici programa

¹⁷⁹ Mickiewicz, T., Bell, J. (2000), str. 110.

¹⁸⁰ Isto, str.118.

stabilizacije imali negativan uticaj na privredni rast, npr. programi koji su podrazumevali brzu dezinflaciju u kombinaciji sa fiksnim deviznim kursom.

Makroekonomski šokovi u početnim fazama tranzicije su bili izazvani raspadanjem sistema spoljne trgovine u okviru istočnog bloka, liberalizacijom privredne aktivnosti i ukidanjem subvencionisanja preduzeća, kao i kroz prestanak kupovine proizvoda preduzeća od strane države i alociranja bankarskih kredita na preduzeća koja loše posluju.

Pad potrošačke tražnje bio je izazvan kako povećanjem nezaposlenosti, tako i usled povećanja neizvesnosti, inflacionog erodiranja vrednosti štednje i primanja i ukidanjem subvencionisanja osnovnih potrošačkih dobara.

Dve osnovne teorije koje objašnjavaju pojavu tranzicione recesije se baziraju na:

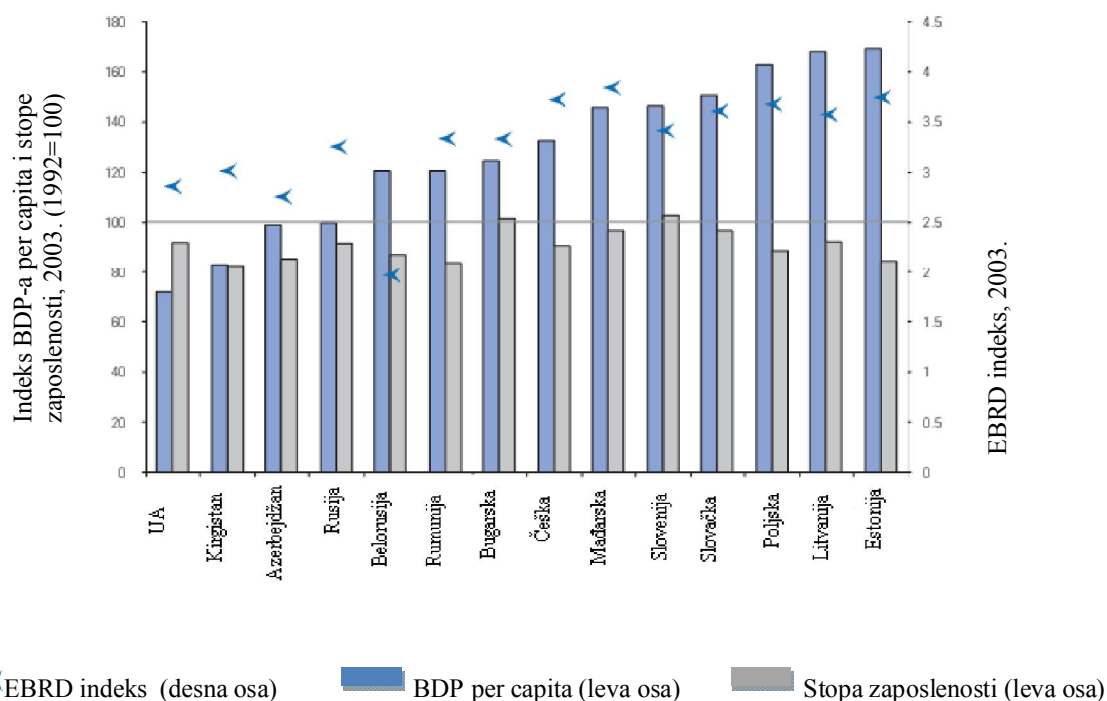
(a) Šokovima relativnih cena koji se manifestuju kroz dva osnovna kanala: ukidanje mekog budžetskog ograničenja i promena cene energenata. Promene relativnih cena utiču na pojavu recesije preko dva moguća mehanizma:

1. nesavršenosti tržišta kapitala onemogućavaju zdravija preduzeća da brzo napreduju, dok manje zdrava preduzeća odmah reaguju snižavanjem proizvodnje (Calvo, 1992.);
2. preduzeća pogođena cenovnim šokom ne mogu u dovoljnoj meri da prilagode naniže troškove radne snage, što prouzrokuje smanjenje zaposlenosti i proizvodnje (Blanchard, 1997.);

(b) Privremena dezorganizacija usled prestanka delovanja koordinisane komandne privrede (Blanchard, 1997.).

Pored ova široka teorijska koncepta (koji ne isključuju jedan drugi), važan faktor koji je uticao na jačinu i dužinu recesije je i sveobuhvatnost reformi. Mickiewicz (2011) ističe da je parcijalno sprovođenje reformi, bilo u smislu parcijalne liberalizacije, ili zaostajanja u sferi institucionalnih reformi, imalo ozbiljne negativne efekte na makroekonomske performanse.

Prosečna stopa nezaposlenosti u zemljama u tranziciji nije jasno povezana sa nivoom preduzetih reformi ka tržišnom sistemu. Pored toga, privredni rast posle recesije nije bio adekvatno prenesen na rast zaposlenosti.



Slika 96. Rast i zaposlenost
Izvor: Rutkowski (2005), str. 2.

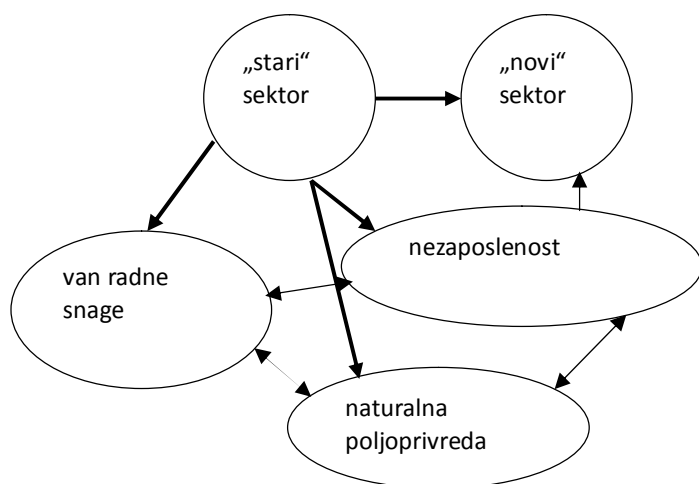
Belorusija koja je zadržala mnoge elemente prethodnog sistema ima izrazito nisku stopu nezaposlenosti¹⁸¹, dok bivše zemlje SFRJ koje su parcijalno izvršile reforme imaju najviše stope nezaposlenosti, što je u skladu sa prethodnim zaključkom da je parcijalno sprovođenje reformi negativno uticalo na privredu. Razlike u kretanju nezaposlenosti su u skladu sa različitim putanjama proizvodnje: u zemljama Centralne Evrope su sveobuhvatnije reforme dovele do bržeg rasta nezaposlenosti, ali i do bržeg završetka recesije, posle koje je sledio relativno brz rast. U zemljama ZND, recesija je bila

¹⁸¹ Zvanično objavljena stopa se odnosi na registrovanu nezaposlenost.

dugotrajnija, i dok je početni rast nezaposlenosti bio sporiji, u velikom broju zemalja je dostigao vrednosti koje su se javljale u zemljama Centralne Evrope.

Koherentni reformski paketi su pored mera tržišne liberalizacije uveli i relativno funkcionalne sisteme države blagostanja (*welfare systems*)¹⁸². Moguće objašnjenje sporijeg rasta nezaposlenosti u zemljama ZND je da u slučajevima kada sistemi socijalne zaštite nisu odgovarajući, radnici, ukoliko mogu, ostaju na radnim mestima i pored drastičnog smanjenja nadnica ili čak njihovog neisplaćivanja.

Tokovi na tržištu rada u toku tranzicije predstavljeni su na slici 97.



Slika 97. Tokovi radne snage u zemljama u tranziciji

Izvor: Mickiewicz (2010), str. 114.

Debljina linija na slici odgovara empirijski procenjenom značaju pojedinih tokova u zemljama u tranziciji. Stari sektor može da označava državno vlasništvo, ali i sektore u opadanju: npr. tešku industriju i rudarstvo. Novi sektori su oni u kojima je restrukturiranje dovelo do stanja koje je konzistentno sa tržišnom privredom: može da se posmatra kao privatni sektor, ili sa strukturnog stanovišta, da predstavlja rastuće sektore (npr. usluge).

¹⁸² Mickiewicz (2010), str. 112.

Tok ka nezaposlenosti je mogao biti usporen u zemljama u kojima je tempo reformi bio spor usled produžene primene mekog budžetskog ograničenja. Drugi mogući faktor je pomenuti uticaj nedovoljne socijalne zaštite koja je podsticala radnike da ostaju na radnim mestima sve dok postoje mogućnosti za to, čak i u situacijama kada ne primaju zarade.

Tok ka izlasku iz radne snage je podstaknut po nekoliko osnova:

- Liberalizacija formiranja nadnica je povećala prinose i motive za dodatno obrazovanje. Isti efekat je imala i rastuća neusklađenost ponude i tražnje za radnom snagom. Ipak, u velikom broju zemalja ovaj efekat nije bio značajan;
- Smanjenje određenih pogodnosti koje su postojale u ranijem sistemu (npr. obdaništa) dovela su do smanjenja stope učešća žena. Ipak, stope učešća žena u zemljama u tranziciji je ostala visoka u velikom broju zemalja zahvaljujući relativno visokom prosečnom obrazovanju, ali i činjenici da je veliki broj novih radnih mesta nastao u sektoru usluga u kojima je zapošljavanje žena u proseku dominantno;
- U velikom broju zemalja problem otvorene nezaposlenosti je rešavan uvođenjem programa ranog penzionisanja.

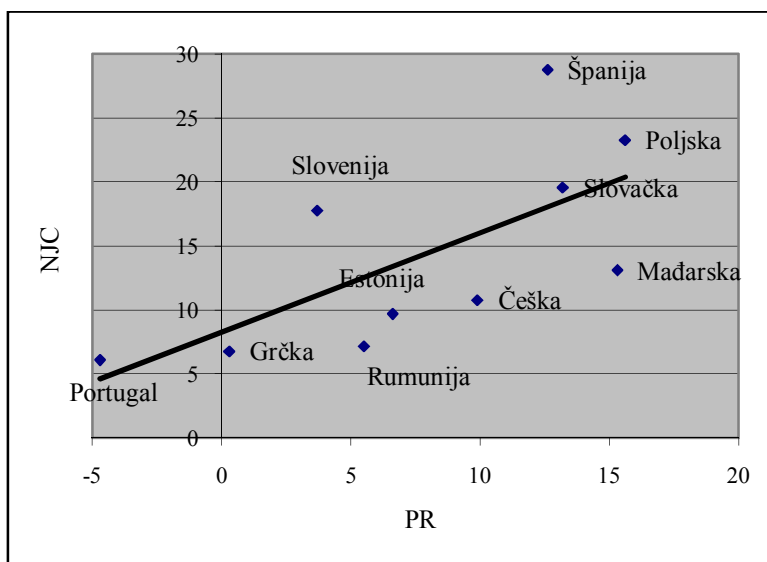
Tok ka zapošljavanju u novom sektoru je najefikasniji način borbe protiv nezaposlenosti u zemljama u tranziciji. Kada je u pitanju restrukturiranje putem stvaranja novih radnih mesta, u drugoj polovini 1990-ih najbolje rezultate su imale Poljska i Slovenija.

RI (indeks restrukturiranja) se definiše kao deo radne snage u svakoj zemlji koji bi morao da promeni sektor da bi zemlja mogla da dostigne istu strukturu zaposlenosti kao uporediva tržišna privreda.

PR (brzina restrukturiranja) se definiše kao stopa promene RI.

$$PR = \frac{|RI_{t_n} - RI_{t_0}|}{RI_{t_0}}$$

NJC (stvaranje novih radnih mesta) pokazuje broj novih radnih mesta stvorenih u sektorima sa nedovoljnom zaposlenošću kao udeo ukupnih radnih mesta potrebnih za konvergenciju¹⁸³.



Slika 98. Brzina restrukturiranja (PR) i stvaranje novih radnih mesta (NJC)¹⁸⁴ u periodu 1994.-1997. Prema podacima Mickiewicz, T., Bell, J. (2000).

Ovakav prikaz omogućava da se sagleda brzina, ali i način restrukturiranja privrede – da li je ono obavljeno kroz značajan rast broja radnih mesta u „novim“ sektorima ili kroz smanjenje broja radnih mesta u „starim“ sektorima. Slika 98. pokazuje da su Poljska i Mađarska u navedenom periodu (1994.-1997.) bile najbrže u procesu restrukturiranja, ali dok je Poljska restrukturiranje obavila velikim delom kroz stvaranje novih radnih mesta u novim sektorima, Mađarska je restrukturiranje izvršila prvenstveno kroz smanjenje broja radnih mesta u starim sektorima.

Prelazak u sektor prirodne poljoprivrede je samo privremeno utočište od nezaposlenosti. Strukturne promene nastale na ovaj način su neefikasne i pre ili kasnije će morati da se pokrenu u suprotnom smeru. Pored toga, može doći do gubitka znanja i veština, ili sticanja veština koje nisu u skladu sa potrebama nove strukture privrede. Rumunija je primer zemlje

¹⁸³ Mickiewicz, T., Bell, J. (2000), str. 101.

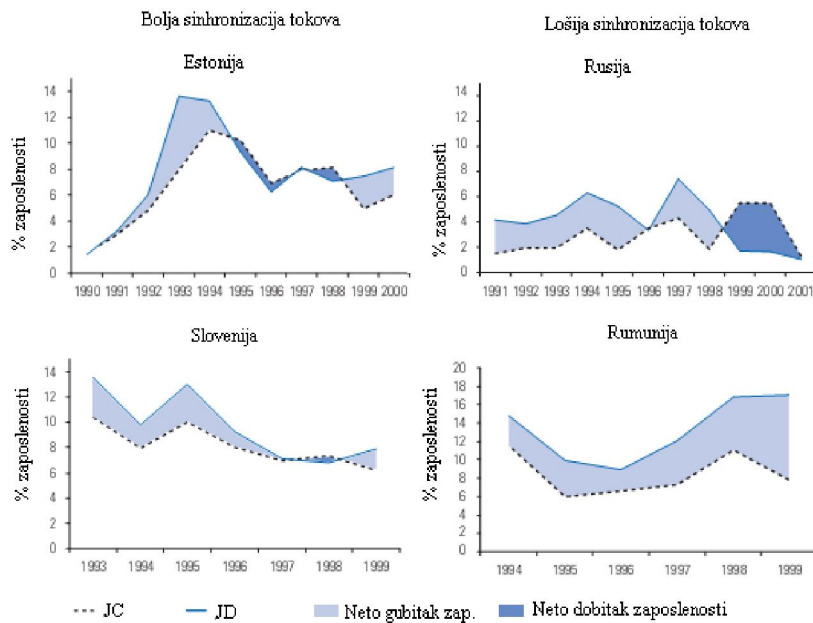
¹⁸⁴ Prema gore navedenoj definiciji.

koja ima visoko učešće zaposlenosti u poljoprivredi i loše performanse u pogledu ukupne produktivnosti.

Tokovi iz nezaposlenosti u zaposlenost mogu biti podstaknuti putem APTR. Ipak, same APTR nisu dovoljne da bi dovele visinu ovih tokova na optimalan nivo. Posebno značajnu ulogu ove mere imaju u borbi protiv dugoročne nezaposlenosti. Nezavisno od konačnog uticaja ovih mera na stopu nezaposlenosti, činjenica je da smanjenje učešća dugoročne nezaposlenosti i podsticanje tokova na tržištu rada pozitivno utiču na funkcionisanje ovog tržišta. Zemlje Centralne Evrope u proseku izdvajaju nizak nivo sredstava za ove namene. Tokovi od nezaposlenosti ka zaposlenosti, posebno u „novim“ sektorima ostaju ključni faktor performansi tržišta rada u zemljama u tranziciji. Na njih utiče veliki broj činilaca: sistemi formiranja nadnica i odnos rasta nadnica i rasta produktivnosti, oporezivanje nadnica, finansijski sistem, nivo neizvesnosti u poslovnom okruženju, birokratske barijere, korupcija, itd. Prema Mickiewicz (2010) poslednja dva faktora su od posebnog značaja za zemlje Jugoistočne Evrope i CIS¹⁸⁵. Izlasci iz nezaposlenosti su otežani niskom profesionalnom i geografskom mobilnošću, uz neusklađenost ponude i tražnje za radnim mestima (visoko postavljena Beveridžova kriva).

Odnos i dinamika stvaranja novih radnih mesta (JC) i destrukcije radnih mesta (JD) su značajno varirali među pojedinim zemljama (slika 99.)

¹⁸⁵ Mickiewicz (2010), str. 121.

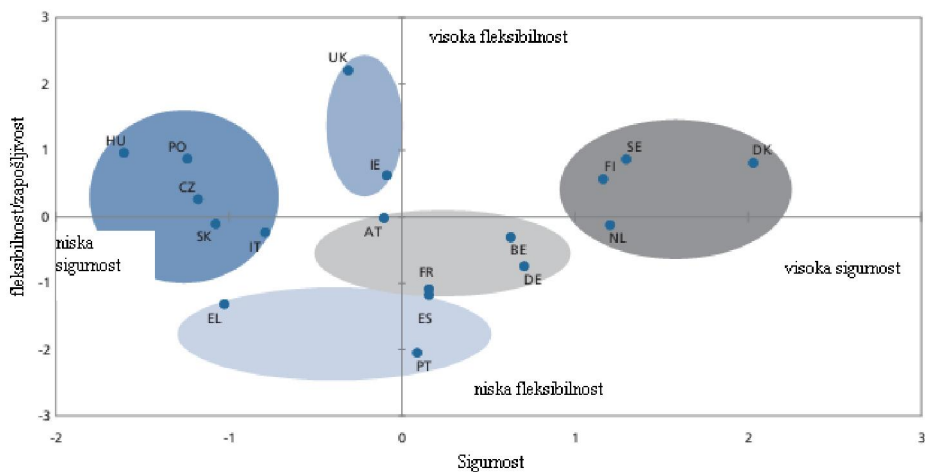


Slika 99. JC i JD u pojedinim zemljama u tranziciji

Izvor: Rutkowski (2005), str. 9.

7. Mogući modeli ostvarivanja optimalnog odnosa između fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada u zemljama u tranziciji

Polozija zemalja EU u prostoru fleksibilnost/sigurnost, prikazana je na slici 100.



Slika 100. Zemlje EU u prostoru fleksibilnost/sigurnost

Izvor: Employment in Europe (2006), str. 108.

Na osnovu toga, zemlje su podeljene u pet klastera:

1. Kontinentalni (Austrija, Belgija, Francuska, Nemačka);
2. Istočni (Češka, Mađarska, Italija, Poljska, Slovačka);
3. Nordijski (Danska, Finska, Holandija, Švedska);
4. Mediteranski (Grčka, Portugal, Španija) i
5. Anglosaksonski (Irska, Velika Britanija).

Karakteristike Istočnog klastera su nesigurnost, srednja/visoka fleksibilnost i srednji/ visok nivo oporezivanja. Komponente na osnovu kojih je određena pozicija pojedinih zemalja su: EPL, LLL (koncept doživotnog učenja), poreski klin i izdaci za politike tržišta rada. Koeficijenti korelacije pokazatelja performansi tržišta rada sa komponentama sigurnosti i fleksibilnosti prikazane su u tabeli 30.

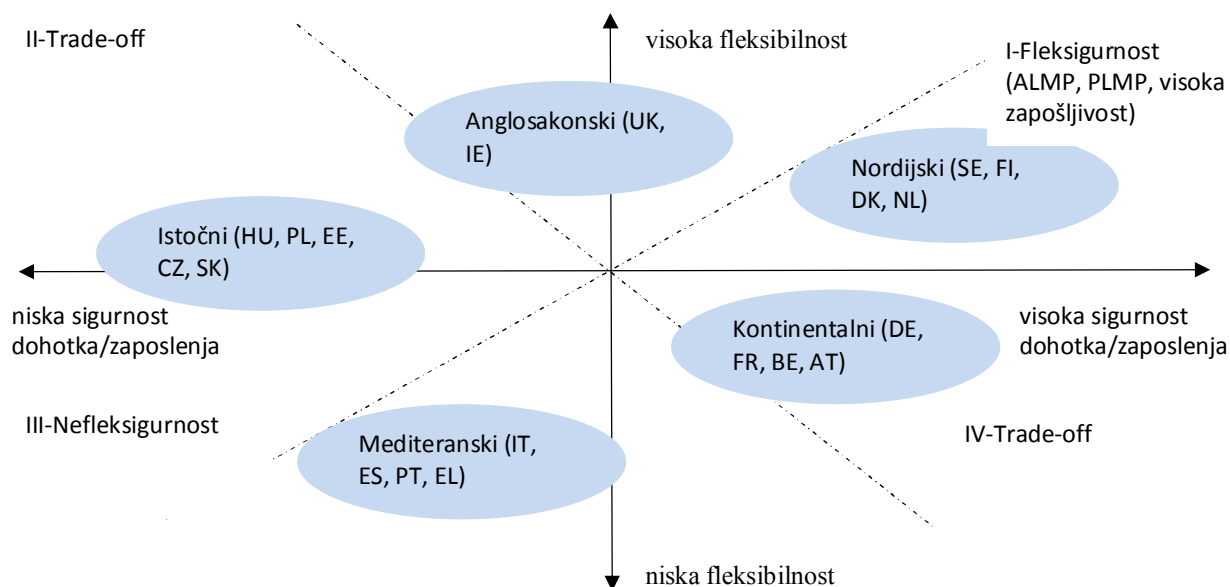
Tabela 30. Fleksibilnost i sigurnost i performanse tržišta rada

	sigurnost	fleksibilnost/zapošljivost
Stopa zaposlenosti	0,79	0,25
Stopa nezaposlenosti	-0,45	-0,15
Stopa dugoročne nezaposlenosti	-0,57	-0,23
PISA	0,44	0,56
Smanjenje rizika siromaštva	0,48	0,44
GINI koeficijent	-0,46	-0,41
Stopa zaposlenosti žena	0,75	0,38
Stopa zaposlenosti mladih	0,64	0,3
Stopa zaposlenosti starijih radnika	0,63	0,19
Zadržavanje na jednom radnom mestu / Job tenure (JT)	-0,08	-0,64
Obrt radne snage/Labour turnover	0,36	0,27
Tranzicija od nezaposlenosti ka zaposlenosti	0	0,03
Udeo zaposlenih sa JT ispod jedne godine	0,42	0,35
Udeo zaposlenih sa JT iznad 10 godina	-0,11	-0,64

Izvor: Employment in Europe (2006), str. 108.

Rezultati prikazani u tabeli 30. ne nagoveštavaju postojanje nagodbe između ove dve veličine: visok nivo sigurnosti, kao i visok nivo fleksibilnosti su u pozitivnoj korelaciji sa stopama zaposlenosti i smanjenjem rizika od siromaštva, a u negativnoj korelaciji sa

stopom nezaposlenosti i GINI koeficijentom. Prema Muffels (2007), lokacija pojedinih režima prikazana je na slici 101:



Slika 101. Pojedini režimi tržišta rada u kvadrantima fleksigurnosti

Izvor: Muffels (2007), str. 217.

Pozicija pojedinih režima na tržištu rada ukazuje na činjenicu da u istočnom režimu nema dovoljno sigurnosti – u ovom režimu je nivo sigurnosti najniži. Pored toga, nivo fleksibilnosti je viši i u anglosaksonskom i u nordijskom režimu. Mediteranski i kontinentalni režim imaju niže nivoe fleksibilnosti i više nivoe sigurnosti. Ne postoji univerzalno rešenje za postizanje optimalnog odnosa između fleksibilnosti i sigurnosti – oba elementa su određena velikim brojem faktora: EPL (korigovan stepenom primene), sistem naknade za nezaposlene i APTR su tri najčešće pominjane institucije tržišta rada u ovom kontekstu. Međutim, ne sme se zanemariti ni uticaj sistema obrazovanja, socijalne politike i značaj socijalnog dijaloga. Opšti institucionalni okvir utiče na ukupne uslove poslovanja i poštovanje zakona. S druge strane, u velikom broju zemalja postoje značajna fiskalna ograničenja kada su u pitanju izdaci za politike tržišta rada. U ovakvim uslovima, neophodno je za svaku zemlju proceniti ključne slabosti i jake strane i u skladu s tim usmeriti sredstva tako da se targetiraju ključni faktori koji mogu uticati na odnos fleksibilnosti i sigurnosti. Osim toga, potrebno je uzeti u obzir sve elemente fleksigurnosti

predstavljene Wilthagenovom matricom: veća interna fleksibilnost u uslovima krize može nadomestiti eksternu numeričku fleksibilnost, uz manje socijalne troškove.

Prema Gazier (2007) postoje tri osnovna pristupa kada je u pitanju odnos fleksigurnosti i sigurnosti na tržištu rada:

1. postoji „nagodba“ između ove dve veličine – porast jedne zahteva smanjenje druge;
2. moguć je sinergetski odnos ukoliko se adekvatno upravlja sa tri osnovne institucije tržišta rada: EPL, sistem naknade za nezaposlene i APTR;
3. komplikovan međusobni odnos koji podrazumeva mogućnost povoljnih, ali i nepovoljnih ishoda.

Prema Leschke et al. postoji 16 mogućih kombinacija fleksibilnosti i sigurnosti (tabela 31). Matrica je blago izmenjena Wilthagenova matrica – razlike su u uvođenju sigurnosti opcija umesto sigurnosti kombinovanja u cilju obezbeđenja šire obuhvatnosti termina, kao i u razlikovanju eksterne i interne funkcionalne fleksibilnosti. Oba vida fleksibilnosti bi trebalo da podstaknu fleksibilnost nadnica, s tim da interna funkcionalna fleksibilnost ima za cilj podsticanje plaćanja u skladu sa performansama, dok eksterna funkcionalna fleksibilnost na makro nivou podstiče fleksibilnost nadnica. Eksterna funkcionalna fleksibilnost podrazumeva aktivnosti kao što su *outsourcing* i učenje van radnog mesta, dok interna funkcionalna fleksibilnost podrazumeva fleksibilnu organizaciju rada, obuke na radnom mestu, plaćanje u skladu sa performansama i sl.

Sigurnost opcija označava sigurnost posedovanja različitih opcija zaposlenja – npr. mogućnost kombinovanja plaćenih i neplaćenih aktivnosti (nege deteta, roditelja, volontiranje), pravo na razne oblike obrazovanja ili obuka ili pravo na izbor određenog perioda sa skraćenim radnim vremenom.

Tabela 31. Moguće kombinacije fleksibilnosti i sigurnosti

<i>Fleksibilnost</i>	<i>Sigurnost</i>			
	Sigurnost radnog mesta	Sigurnost zapošljavanja	Sigurnost dohotka	Sigurnost opcija
Eksterna/numerička	t	t/k/z	t/k/z	t
Interna/numerička	k	k	(t)/k	t/k
Interna/funkcionalna	k	k	t/k	(t)/k
Eksterna/funkcionalna	k	t/k/z	t/k	t/k

Izvor: Gazier (2007), str. 104.

Mogući ishodi različitih kombinacija su:

t – trade-off (nagodba između fleksibilnosti i sigurnosti),

k – komplementarnost ili uzajamno sinergetsko delovanje fleksibilnosti i sigurnosti i

z – začarani krug, kada je kombinacija fleksibilnosti i sigurnosti takva da negativno deluju jedno na drugo.

U prvoj koloni se vidi očigledan primer nagodbe: veća eksterna fleksibilnost automatski smanjuje sigurnost radnog mesta, što je potrebno ublažiti drugim oblicima obezbeđenja sigurnosti¹⁸⁶. Ostali oblici fleksibilnosti omogućuju da zaposleni ostanu na svojim radnim mestima uz druge forme prilagođavanja. Začarani krugovi (u negativnom smislu) su povezani sa eksternim elementima fleksibilnosti (numeričke i funkcionalne) u određenim kombinacijama. Eksterna numerička fleksibilnost može podrazumevati procedure pri zapošljavanju i otpuštanju, kao i neizvesne poslove na određeno vreme, što može negativno uticati na sigurnost zaposlenja: negativna spirala niske posvećenosti radnika, niskog nivoa investiranja u ljudski kapital i nepoverenje vodi do toga da su poslodavci sve skloniji neizvesnim (kratkoročnim) zapošljavanjima.

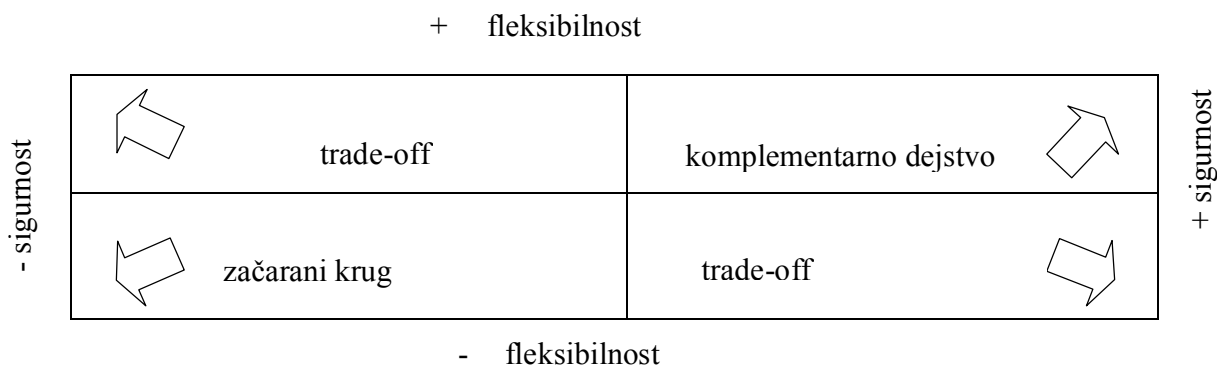
Kada je u pitanju veza sa sigurnošću dohotka, moguće je da se pokrene spirala: visok broj nezaposlenih koji primaju naknadu – povećanje poreskih stopa – porast troškova rada – niža konkurentnost – otpuštanja. Visoka eksterna numerička fleksibilnost može, usled

¹⁸⁶ Leschke et al. (2007), str. 342.

stvaranja visokog nivoa nesigurnosti na tržištu rada dovesti do smanjenja ne samo potrošnje i agregatne tražnje, nego i demografskih problema prouzrokovanim odlaganjem osnivanja porodice¹⁸⁷. Eksterna funkcionalna fleksibilnost preko *outsourcing*-a i fleksibilnosti nadnica može u suboptimalnim scenarijima dovesti i do negativne spirale vezane za nisko investiranje u ljudski kapital.

S druge strane, veza između sigurnosti radnog mesta i interne funkcionalne fleksibilnosti je primer komplementarnog dejstva: veća sigurnost radnog mesta vodi do veće posvećenosti radnika i većeg nivoa investiranja u ljudski kapital, što povećava internu funkcionalnu fleksibilnost. Dok je odnos određenih kombinacija nedvosmisleno nagodba (trade-off), konačni ishod određenih kombinacija zavisi od dizajna institucija i politika tržišta rada¹⁸⁸.

Schmid (2006) daje grafički prikaz mogućih kombinacija i strategija upravljanja odnosom između fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada (slika 102. i slika 103.).

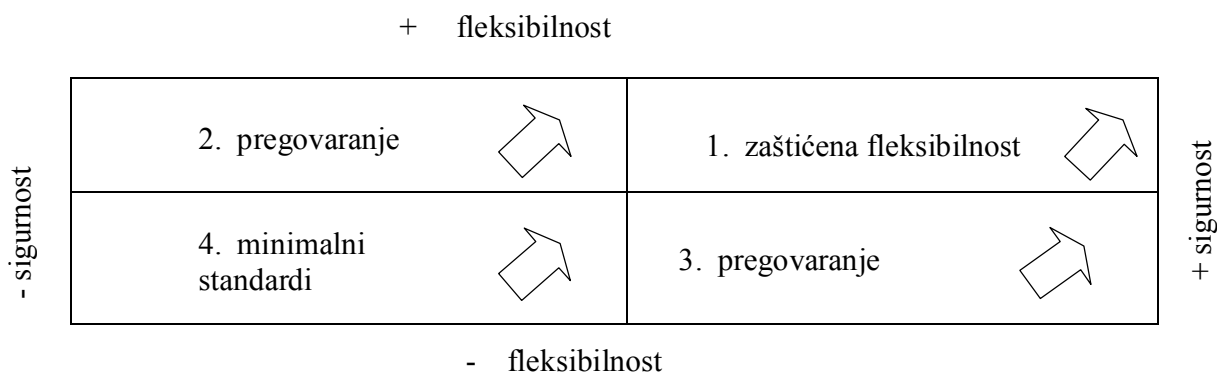


Slika 102. Kombinacije fleksibilnosti i sigurnosti

Izvor: Leschke et al. (2007), str. 343.

¹⁸⁷ Isto, str. 342.

¹⁸⁸ Isto, str. 342.



Slika 103. Strategija upravljanja odnosom između fleksibilnosti i sigurnosti na tržištu rada
 Prema: Leschke et al. (2007), str. 343.

U zavisnosti od položaja u matrici, postoje četiri moguće strategije delovanja:

1. Zaštićena fleksibilnost podrazumeva najbolji način da se podstakne komplementarnost između ove dve varijable. Na globalnom nivou ova kombinacija se može podstići zamenom sigurnosti radnog mesta povećanom sigurnošću dohotka i olakšavanjem promene zaposlenja (danski primer).
2. Pregovori predstavljaju jednu od mogućih strategija da se iz situacije trade-off-a dođe u *win-win* situaciju: ovo se obično postiže centralizacijom određivanja nadnica kroz sistem kolektivnog pregovaranja. Primer ovakve strategije je uvođenje anticiklične fleksibilnosti nadnica, što bi podrazumevalo da se tokom ekspanzije izdvaja deo nadnica u fond za obuke što bi se koristilo u periodima recesije.
3. Pregovori predstavljaju izlaznu strategiju iz situacije koju obeležava povećanje sigurnosti i smanjenje fleksibilnosti. Primer za ovaj tip strategije je danska praksa obezbeđenja zaposlenja za osobe sa invaliditetom i druge grupe koje se teško zapošljavaju, pri čemu se zaposleni obavezuju da će pristati na promenu radnog mesta, kao i na radna mesta a nižim nivoima odgovornosti i zaradama.
4. Situacija „začaranog kruga“ može da se prevaziđe definisanjem regulative o minimalnim standardima (npr. minimalne nadnice)¹⁸⁹.

¹⁸⁹ Isto, str. 344.

III DEO

III SRBIJA I TRI KLJUČNA STUBA “FLEXICURITY” MODELA: NAKNADE ZA NEZAPOSLENE, ZAKONODAVNA ZAŠTITA ZAPOSLENJA I AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA

1. Makroekonomski okvir funkcionisanja tržišta rada u Srbiji

Tržište rada u Srbiji u periodu 2001-2012. bilo je pogođeno sa dve grupe faktora: prva grupa je vezana za procese tranzicije i restrukturiranja preduzeća koji su otpočeli nakon 2000. godine, dok se druga grupa odnosi na uticaje ekonomske krize u periodu od poslednjeg kvartala 2008. godine. Pored teškoća u razgraničenju delovanja ove dve grupe faktora u periodu 2008-2012, dodatni problem predstavljaju metodološke promene Ankete o radnoj snazi (ARS) koje onemogućavaju formiranje vremenske serije sa uporedivim podacima u celom posmatranom periodu. ARS kao najpouzdaniji izvor informacija o tržištu rada u Srbiji je uvedena 1994. godine, ali je postala međunarodno uporediva tek 2004. godine, kada su metode uzorkovanja, dizajn i celokupna metodologija prilagođene definicijama Eurostata.¹⁹⁰ Pored toga, 2008. godine uvedena su nova pitanja u cilju bolje usaglašenosti koncepta zaposlenosti sa preporukama Međunarodne organizacije rada (MOR), što je dovelo do značajnog rasta graničnih oblika zaposlenosti, prvenstveno pomažućih članova domaćinstva i lica koja otpočinjū sopstveni posao. Bolji obuhvat ovih grupa doprineo je metodološki izazvanom poboljšanju osnovnih indikatora tržišta rada u Srbiji. Kretanje osnovnih indikatora na tržištu rada u periodu 2004-2012¹⁹¹. prikazano je u tabeli 32.

¹⁹⁰ Svetska banka (2006), str. 8.

¹⁹¹ Period pre 2004. nije prikazan zbog neuporedivosti podataka usled metodoloških izmena ARS.

Tabela 32. Kretanje osnovnih indikatora na tržištu rada u periodu 2004-2012¹⁹²

godina	stopa zaposlenosti % (15-64)	stopa nezaposlenosti % (15-64)	stopa aktivnosti % (15-64)
2004	53,4	19,5	66,6
2005	51	21,8	65,2
2006	49,8	21,6	63,6
2007	51,5	18,8	63,4
2008 april	54	14	62,8
2008 oktobar	53,3	14,7	62,6
2009 april	50,8	16,4	60,8
2009 oktobar	50	17,4	60,5
2010 april	47,2	20,1	59,1
2010 oktobar	47,1	20	58,8
2011 april	45,5	22,9	58,9
2011 oktobar	45,3	24,4	59,9
2012 april	44,2	26,1	59,7
2012 oktobar	46,4	23,1	60,4

Izvor: FREN, Kvartalni monitor broj 15-31. i Republički zavod za statistiku (RZS)

Period 2001-2008. može se okarakterisati kao period u kojem se privredni rast nije adekvatno prenosio na rast zaposlenosti (engl. *Jobless growth*)¹⁹³. Prosečna godišnja stopa realnog rasta BDP-a u ovom periodu iznosila je 5,4%. Elastičnost zaposlenosti u odnosu na kretanje BDP-a uglavnom je imala negativni znak, što znači da je rast BDP-a bio praćen padom zaposlenosti.

¹⁹² Stopa aktivnosti predstavlja procenat aktivnog stanovništva od ukupnog stanovništva radnog uzrasta. Stopa zaposlenosti predstavlja procenat zaposlenog od ukupnog stanovništva radnog uzrasta. Stopa nezaposlenosti predstavlja procenat nezaposlenog od ukupnog broja aktivnog stanovništva radnog uzrasta.

¹⁹³ Prema Arandarenko (2011c), izraz “jobless growth” se odnosi prvenstveno na zabrinjavajuće niske, ali ipak pozitivne vrednosti elastičnosti zaposlenosti, dok su u Srbiji u dužem vremenskom periodu vrednosti elastičnosti negativne. U zemljama u tranziciji negativne vrednosti elastičnosti zaposlenosti u odnosu na BDP su se javljale najčešće u kraćim vremenskim periodima od najviše nekoliko godina, tokom srednje faze tranzicije.

Tabela 32. pokazuje da je samo u kratkom periodu od 2007. godine do početka 2008. godine došlo do oporavka osnovnih indikatora tržišta rada – stopa zaposlenosti je u ovom periodu rasla, dok je stopa nezaposlenosti opadala. Nakon početka ekonomske krize u toku 2008. godine, kretanje ova dva indikatora je nastavilo da prati trend pogoršanja koji je bio prisutan i pre 2007. godine. Pad zaposlenosti je od oktobra 2008. ubrzan: ukupni pad broja zaposlenih u periodu oktobar 2008-novembar 2011. je iznosio preko 500 000, dok je u periodu od 2004. do 2007. broj zaposlenih smanjen za 210 000. Za Srbiju je karakteristično da je u toku trajanja ekonomske krize elastičnost zaposlenosti u odnosu na BDP promenila znak i bila veća od jedan, što znači da je pad zaposlenosti bio znatno veći od pada BDP-a. Stopa aktivnosti je u skoro celom periodu 2004-2012. imala opadajući trend, sa izvesnim ubrzanjem pada nakon otpočinjanja ekonomske krize, što zajedno sa činjenicom da je ukupan pad zaposlenosti od početka krize bio značajno veći od rasta nezaposlenosti, govori o velikom broju prelazaka iz aktivnosti u neaktivnost. Vrednosti tri najznačajnija indikatora tržišta rada u Srbiji i u EU-27 u 2012. godini prikazane su u tabeli 33.

Tabela 33. Osnovni indikatori tržišta rada: Srbija i EU-27

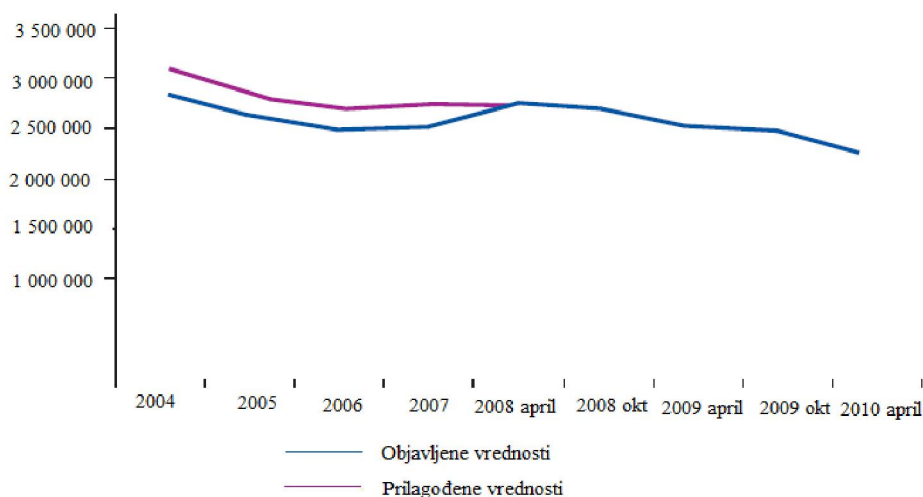
	EU-27	Srbija
Stopa zaposlenosti %	64,2	46,4
Stopa nezaposlenosti %	10,5	23,1
Stopa aktivnosti %	71,8	60,4

Izvor: RZS, Eurostat

Stopa nezaposlenosti je u celom posmatranom periodu na relativno visokom nivou. U periodu od nekoliko godina pre izbijanja krize stopa nezaposlenosti je beležila pad i značajno je smanjena. Posle oktobra 2008. stopa nezaposlenosti ponovo raste i dostiže izuzetno visokih 26,1% u aprilu 2012.

Prikazano kretanje osnovnih indikatora tržišta rada ukazuje na početak blagog oporavka ovog tržišta neposredno pre izbijanja ekonomske krize. Međutim, podaci o kretanju

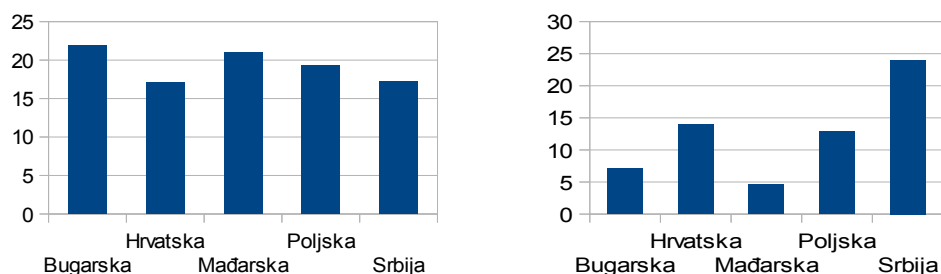
zaposlenosti i nezaposlenosti koji su modifikovani tako da neutrališu uticaj promene metodologije ARS u 2008. godini (Mehran, 2010; Arandarenko 2011b) pokazuju da je trend opadanja broja zaposlenih bio konstantan (slika 104).



Slika 104. Zaposlenost u Srbiji 2004-2010.

Izvor: Arandarenko (2011b), str. 23.

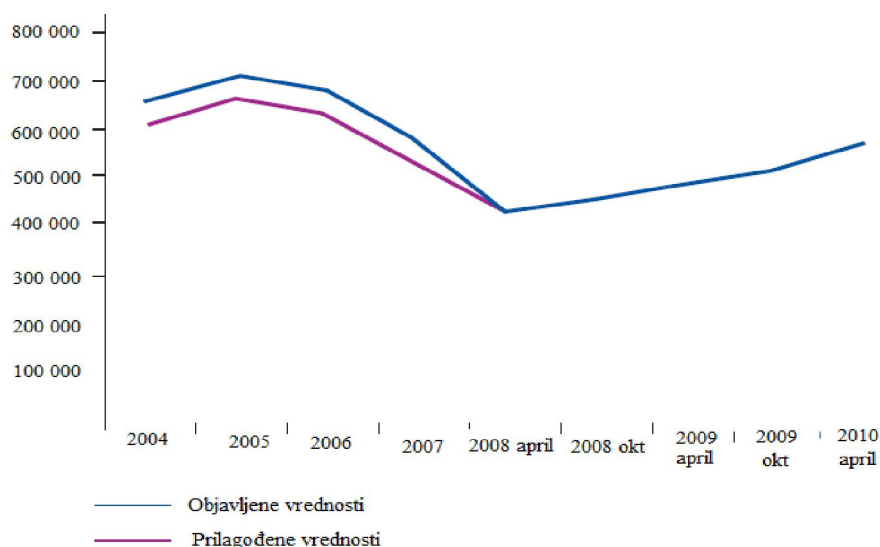
Korigovani podaci pokazuju i da je poljoprivredna zaposlenost u periodu do 2008. godine bila potcenjena i otkrivaju da je zaposlenost u poljoprivredi sve do 2005. bila veća od zaposlenosti u industriji. Učešće zaposlenih u poljoprivredi u ukupnom broju zaposlenih je u Srbiji znatno veće nego u većini drugih evropskih zemalja, dok je učešće sektora prerađivačke industrije niže.



Slika 105. Učešće zaposlenih u prerađivačkoj industriji (levi panel) i poljoprivredi (desni panel) u ukupnom broju zaposlenih u izabranim evropskim zemljama, 2009.

Izvor: LABORSTA i ARS izabranih zemalja

Kod kretanja ukupnog broja nezaposlenih i modifikovani podaci ukazuju na postojanje prelomne tačke u 2008. godini posle koje broj nezaposlenih počinje da raste.



Slika 106. Nezaposlenost u Srbiji 2004-2010.

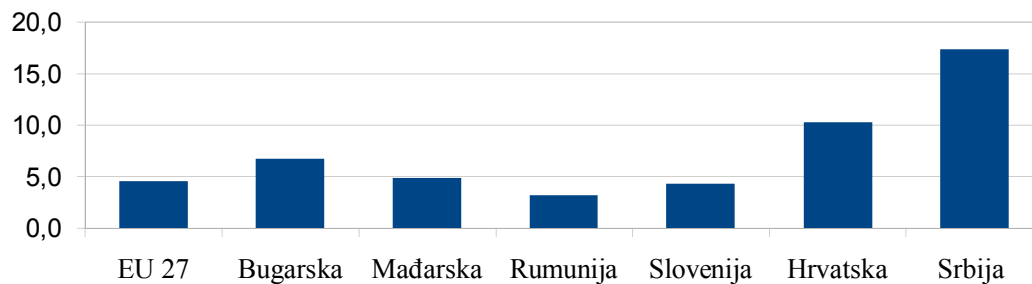
Izvor: Arandarenko (2011b), str. 24.

Struktura nezaposlenih sa aspekta dugoročne nezaposlenosti je veoma nepovoljna: u oktobru 2012 godine. 77,7% nezaposlenih je tražilo posao duže od 12 meseci, a čak 43% duže od četiri godine. Učešće dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih opada sa rastom nivoa obrazovanja, a raste sa brojem godina. Izuzetno visoko učešće dugoročno nezaposlenih u starijim starosnim grupama ukazuje na činjenicu da stariji pripadnici radne snage u slučaju gubitka radnog mesta imaju veoma male šanse da nađu drugi posao.

Tabela 34. Učešće dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih po starosnim grupama

Starosna grupa	15–24	25–34	35–44	45–54	55–64
Učešće dugoročno nezaposlenih u ukupnom broju nezaposlenih	62,1%	74,2%	81,7%	87,5%	87,2%

Izvor: ARS (oktobar 2012), RZS



Slika 107. Stope dugoročne nezaposlenosti

Izvor: ARS, Eurostat

Ukupna stopa dugoročne nezaposlenosti je izuzetno visoka i iznosi 17,4%¹⁹⁴. Na slici 107. je prikazan pregled stopa dugoročne nezaposlenosti u Srbiji, EU-27 i zemljama u okruženju.

Mlađe starosne grupe imaju izrazito visoke stope dugoročne nezaposlenosti: 31,8% za grupu od 15-24 godine i 22,1% za grupu od 25-34 godine.

Položaj mladih na tržištu rada u Srbiji je izuzetno loš: stopa nezaposlenosti mladih (15-24 godine) je među najvišima u Evropi – u oktobru 2012. godine iznosila je 51,2%. Prema Arandarenko (2011d) i Krstić (2010) krizom su više bili pogođeni mladi sa visokim kvalifikacijama u odnosu na one sa nižim kvalifikacijama¹⁹⁵.

Faktori koji su doprineli većem pogoršanju položaja mladih na tržištu rada su:

- Manja zastupljenost mladih u javnom sektoru koji je bio zaštićeniji za vreme ekonomske krize;
- Veća zastupljenost mladih u fleksibilnijim oblicima zapošljavanja (rad na određeno vreme, rad sa nepunim radnim vremenom, privremeni i sezonski poslovi);

¹⁹⁴ Stopa dugoročne nezaposlenosti predstavlja procenat nezaposlenih godinu dana i duže u ukupnom broju aktivnih stanovnika. Učešće dugoročne nezaposlenosti predstavlja procenat nezaposlenih godinu dana i duže u ukupnom broju nezaposlenog stanovništva.

¹⁹⁵ Krstić (2010), str. 74.

- Lakši prelazak u neaktivnost, s obzirom na činjenicu da se mladi više okreću nastavku obrazovanja kada su suočeni sa pogoršanjem stanja na tržištu rada¹⁹⁶. I pored toga, oko 10% pripadnika starosne grupe 15-24 u toku 2009. godine nije bilo ni aktivno na tržištu rada niti na školovanju, dok je učešće neaktivnih koji nisu na školovanju za starosnu grupu 15-64 u 2009. godini iznosilo 25,6%¹⁹⁷.
- Veća zastupljenost mladih na sekundarnom (u velikom delu neformalnom) segmentu tržišta rada. U 2012. godini učešće neformalne zaposlenosti u ukupnom broju zaposlenih u starosnoj grupi 15-24 iznosilo je 26,3%. Negativne posledice ovako visokog učešća mladih u neformalnom sektoru su brojne: niska primanja, nedostatak socijalne zaštite i sigurnosti, rast verovatnoće za kasniji prelazak u neaktivnost i nezaposlenost, kao i pojavu siromaštva. Mogućnosti unapređenja znanja i veština su minimalne, a Krstić (2010) ukazuje i na činjenicu da je veliki broj visokoobrazovanih mladih zarobljen na niskoproduktivnim poslovima koji su daleko ispod njihovih kvalifikacija.

Pored toga što su pokazatelji stanja na tržištu rada izuzetno loši, tržište rada u Srbiji karakteriše i izrazita dualnost. Dihotomije na tržištu rada su prikazane u tabeli 35.

Tabela 35. Dihotomije na tržištu rada (2010).

Strukture zaposlenosti		Udeo u ukupnoj zaposlenosti (15+)
PRIMARNO TRŽIŠTE RADA -sigurnost zaposlenja -dobri uslovi rada -natprosečne zarade	SEKUNDARNO TRŽIŠTE RADA -nesigurni i slabo plaćeni poslovi	

¹⁹⁶ Arandarenko (2011d), str. 4.

¹⁹⁷ Krstić (2010), str. 77.

Strukture zaposlenosti		Udeo u ukupnoj zaposlenosti (15+)
Javna zaposlenost	Privatna zaposlenost ¹⁹⁸	25-75
Formalna zaposlenost	Neformalna zaposlenost	80-20
Moderna zaposlenost	Tradicionalna zaposlenost	65-35
Rad za platu	Samozaposlenost	67-25
Standardna zaposlenost	Ranjiva zaposlenost	67-33
Plaćeni rad	Neplaćeni rad	92-8

Prema: Arandarenko (2011b), str. 31.

Prema ARS učešće neformalne zaposlenosti u ukupnom broju zaposlenih u 2012. godini je iznosilo 17,5%. Procene učešća neformalno zaposlenih su prikazane u tabeli 36.

Tabela 36. Učešće neformalno zaposlenih u ukupnom broju zaposlenih¹⁹⁹

	% neformalnih	Izvor
2002.	28	AŽS
2005.	43	Svetska banka
2007.	35	AŽS
2008.	23	ARS
2009.	21,4	ARS
2010.	19,6	ARS
2011	18,8	ARS
2012	17,5	ARS

Izvori: Anketa o životnom standardu (AŽS), Svetska banka (2006), ARS (2008-2012)

¹⁹⁸ Jedan deo privatne zaposlenosti ulazi u primarno tržište rada (mali broj velikih privatizovanih preduzeća u stranom vlasništvu).

¹⁹⁹ U AŽS celokupna samozaposlenost u poljoprivredi se posmatra kao neformalna, dok se u ARS smatra formalnom ukoliko je u okviru registrovanog poljoprivrednog domaćinstva. Prema metodologiji Svetske banke, u neformalno zaposlene uključeni su: samozaposlena lica koja nisu završila visoko ili više obrazovanje, pomažući članovi u domaćinstvu, radnici za platu i vlasnici u privatnim preduzećima sa manje od deset zaposlenih.

S obzirom na različite korišćene metodologije u proceni učešća neformalne zaposlenosti, podatke iz različitih izvora nije moguće međusobno porediti. Uprkos teorijskoj pretpostavci o kontracikličnom kretanju neformalne zaposlenosti, ona je tokom krize opadala brže od formalne zaposlenosti, što je najverovatnije posledica činjenice da su neformalno zaposleni prvi ostajali bez posla i lakše napuštali tržište rada.

2. Uticaj sistema naknade za slučaj nezaposlenosti i zakonske zaštite zaposlenja na funkcionisanje tržišta rada u Srbiji

2.1. Sistem naknade za slučaj nezaposlenosti u Srbiji

U periodu od 2000. godine sistem naknada za nezaposlenost pretrpeo je izmene usmerene ka većoj restriktivnosti sistema. Karakteristike sistema naknade za slučaj nezaposlenosti u Srbiji u periodu 1992-2009. i posle 2009. godine prikazani su u tabeli 37:

Tabela 37. Promene karakteristika sistema naknade za nezaposlene

Maksimalno trajanje prava na naknadu						
	1992 ^a -1993 ^b	1993-1996 ^b	1996-2001 ^b	2001-2003 ^a	2003-2009 ^a	Od 2009.
3 m	Najmanje devet meseci neprekidno ili 12 meseci sa prekidima u poslednjih 18 meseci	Najmanje devet meseci neprekidno ili 12 meseci sa prekidima u poslednjih 18 meseci	Najmanje devet meseci neprekidno ili 12 meseci sa prekidima u poslednjih 18 meseci	Najmanje devet meseci neprekidno ili 12 meseci sa prekidima u poslednjih 18 meseci	1-5 godina osiguranja	1-5 godina osiguranja
6 m	Tri godine neprekidno ili pet godina sa prekidima u poslednjih osam godina	Tri godine neprekidno ili pet godina sa prekidima u poslednjih osam godina	Tri godine neprekidno ili pet godina sa prekidima u poslednjih osam godina	Tri godine neprekidno ili pet godina sa prekidima u poslednjih osam godina	5-15 godina	5-15 godina

Maksimalno trajanje prava na naknadu						
	1992 ^a -1993 ^b	1993-1996 ^b	1996-2001 ^b	2001-2003 ^a	2003-2009 ^a	Od 2009.
9 m	10-15 godina osiguranja	8-20 godina osiguranja	10-15 godina osiguranja	10-15 godina osiguranja	15-20 godina	15-25 godina
12 m	15-20 godina osiguranja	20-25 godina osiguranja	15-20 godina osiguranja	15-20 godina osiguranja	20 i više	25 i više
18 m	20-25 godina osiguranja	25-30 godina osiguranja	20-25 godina osiguranja	20-25 godina osiguranja	-	-
24 m	25 - 30	30 i više godina osiguranja	25-30 godina osiguranja	25 i više godina osiguranja	Propisane kombinacije godina starosti i broja godina staža osiguranja (videti napomenu)*	Ukoliko nezaposlenom nedostaje dve godine do ispunjavanja prvog uslova za ostvarivanje prava na penziju
30 m	30 i više godina osiguranja	-	-	-	-	-
Do zaposlenja/ostvarivanja prava na starosnu penziju	-	-	30 i više godina osiguranja	-	-	-

Visina naknade za nezaposlene							
	1992 ^{ac} -1993 ^b	1993-1994 ^b	1994.-1996 ^b	1996-2001 ^b	2001-2003 ^a	2003-2009.	Od 2009 ^a .
Visina	70% prosečne neto zarade nezaposlenog ostvarene u poslednja tri meseca rada,	70% neto zarade nezaposlenog lica, ostvarene u poslednjem	70% neto zarade nezaposlenog lica, ostvarene u poslednjem	70% neto zarade nezaposlenog lica, ostvarene u poslednjem	60% prosečne zarade nezaposlenog ostvarene u poslednja tri meseca,	60% prosečne zarade nezaposlenog u proteklih šest meseci za prva tri	50% prosečne zarade nezaposlenog u proteklih

Visina naknade za nezaposlene							
	1992 ^{ac} -1993 ^b	1993-1994 ^b	1994.-1996 ^b	1996-2001 ^b	2001-2003 ^a	2003-2009.	Od 2009 ^a .
	uvećane za 2% za svaku godinu staža osiguranja i za iznos poreza i doprinosa (uz mesečno usklađivanje sa kretanjem zarada u privredi opštine/grada)	mesecu rada, uvećane za 2% za svaku godinu staža osiguranja (uz mesečno usklađivanje sa kretanjem zarada u privredi opštine/grada)	mesecu rada, uvećane za 2% za svaku godinu staža osiguranja	mesecu rada, uvećane za 2% za svaku godinu staža osiguranja	uvećane za 2% za svaku godinu staža osiguranja	meseca, a potom 50%	šest meseci
Min. iznos	Najniža neto zarada utvrđena zakonom, uvećana za poreze i doprinose	50% minimalne neto zarade	Garantovana neto zarada	50% prosečne mesečne neto zarade po zaposlenom ostvarene u privredi Republike	40% zvanične prosečne mesečne zarade u privredi Republike	100% zvanične minimalne zarade	80% zvanične minimalne zarade
Maks. iznos	Prosečna mesečna bruto zarada po zaposlenom u opštini, odnosno gradu, ostvarena u prethodnom tromesečju	Minimalna neto zarada	50% prosečne mesečne neto zarade po zaposlenom ostvarene u Republici	Prosečna mesečna neto zarada po zaposlenom ostvarene u privredi Republike	80% zvanične prosečne mesečne zarade u privredi Republike	Zvanično objavljena prosečna zarada	160% zvanične minimalne zarade

a – novi zakon; b– izmene i dopune postojećeg zakona;

c – Krajem 1992. izvršena je još jedna kratkotrajna promena člana Zakona koji određuje visinu naknade za nezaposlene.

* 1) najmanje 20 godina staža osiguranja i 61 godinu starosti (muškarac), odnosno 56 godina starosti (žena) ili navršениh 38 godina staža osiguranja (muškarac), odnosno 33 godine staža osiguranja (žena) i najmanje 51 godinu života i 2) stariji od 55 godina uz staž osiguranja duži od 25 godina.

Promene sistema ka većoj restriktivnosti 2009. godine su bile prociklične, što je sprečilo delovanje sistema naknade za nezaposlene kao automatskog stabilizatora. Kao obrazloženje

za ovakav potez navodi se činjenica da je osnovna ideja o promeni sistema potekla znatno pre otpočinjanja ekonomske krize i želja da se bolje balansiraju izdaci za aktivne i pasivne politike tržišta rada i da se podstakne aktivacija nezaposlenih²⁰⁰. Iako je Zakon usvojen u momentu kada se ekonomska situacija u zemlji značajno pogoršala, otpor sindikata i drugih socijalnih partnera je bio relativno umeren. S druge strane, isplate naknade su u ovom periodu postale redovnije²⁰¹, tako da su nezaposleni koji su zadovoljili uslove za primanje naknade bili efikasnije zaštićeni²⁰².

Sistem naknada za nezaposlenost u Srbiji se sastoji samo iz komponente vezane za osiguranje – ne postoji zaštita nezaposlenih u vidu pomoći za nezaposlene. Prema važećem Zakonu o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti (Službeni Glasnik RS 36/2009 i 88/2010) nezaposleni ima pravo na novčanu naknadu u slučaju prestanka radnog odnosa ili prestanka obaveznog osiguranja, po osnovu:

1. Prestanka radnog odnosa otkazom od strane poslodavca, po osnovu kolektivnog otkaza u sklopu rešavanja viška zaposlenih ili po osnovu individualnog otkaza u slučaju da zaposleni ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova koje radi;
2. Prestanka radnog odnosa na određeno vreme, privremenih i povremenih poslova ili probnog rada;
3. Otvaranja stečaja, pokretanja likvidacionog postupka i u drugim slučajevima prestanka rada poslodavca i
4. U drugim specifičnim slučajevima propisanim zakonom.

Zaposleni kome je prestao radni odnos na osnovu sporazuma, nema pravo na novčanu naknadu, penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje za vreme

²⁰⁰ Arandarenko (2011a), str. 4.

²⁰¹ Tokom 2009. i 2010. isplaćene su sve zaostale naknade i nadoknađen je zaostatak od pet meseci u isplata iz 2008. godine.

²⁰² Arandarenko (2011a), str. 6.

nezaposlenosti²⁰³. Korisnik novčane naknade dužan je da se lično javlja Nacionalnoj službi radi obaveštavanja o mogućnostima i uslovima zaposlenja i posredovanja u zapošljavanju svakih 30 dana, u skladu sa individualnim planom zapošljavanja.

Za vreme trajanja prava na naknadu, nezaposleni ima pravo i na penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje. Članovi porodice korisnika novčane naknade takođe imaju pravo na zdravstveno osiguranje ako nisu zdravstveno osigurani po drugom osnovu.

Propisani iznos novčane naknade čini osnovicu za obračun doprinosa za penzijsko i invalidsko i zdravstveno osiguranje. Iznos novčane naknade koji čini osnovicu za obračun doprinosa umanjuje se za iznos doprinosa obračunatog po važećim stopama. Tako obračunat iznos naknade isplaćuje se korisniku novčane naknade.

Zakon predviđa mogućnost produženja prava na primanje novčane naknade u sledećim slučajevima:

1. Za vreme trajanja dodatnog obrazovanja i obuke, u skladu sa individualnim planom zapošljavanja;
2. Za vreme privremene sprečenosti za rad utvrđene prema propisima o zdravstvenom osiguranju, ali ne duže od 30 dana od dana nastanka privremene sprečenosti;
3. Za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada zbog posebne nege deteta, prema propisima iz oblasti rada ili drugim propisima kojima se reguliše odsustvo sa rada.

U toku trajanja ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova isplata novčane naknade se obustavlja. Po prestanku ugovora, nezaposleni ostvaruje pravo na isplatu novčane naknade za preostalo vreme za koje je priznato pravo na novčanu naknadu. Nacionalna služba za zapošljavanje (NSZ) može isplatiti novčanu naknadu, bez doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, u jednokratnom iznosu radi samozapošljavanja. Pored toga, ukoliko nezaposleni koji je korisnik naknade najmanje tri meseca od momenta priznavanja prava, zasnuje radni odnos na neodređeno vreme, ima pravo na jednokratni podsticaj za zapošljavanje u visini od 30% od ukupnog iznosa novčane naknade, bez

²⁰³ Milosavljević (2010), str. 222.

doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, koja bi mu bila isplaćena za preostalo vreme do isteka prava na novčanu naknadu.

Iako su međunarodna poređenja sistema za naknadu za nezaposlene izuzetno kompleksna, s obzirom na kompleksnost karakteristika sistema koje je potrebno porediti, možemo dati nekoliko osnovnih ocena:

1. Maksimalna *dužina trajanja prava na naknade* u Srbiji (24 meseca) je relativno visoka u poređenju sa (bivšim) zemljama u tranziciji (Poljska, Češka, Slovačka, Mađarska, Rumunija, Bugarska), ali ne preterano visoka kada se u analizu uključe i ostale zemlje EU (slika 54. i tabela 38.), posebno kada se ima u vidu da u Srbiji, kao i u većini zemalja u tranziciji postoji samo stub zasnovan na osiguranju za slučaj nezaposlenosti. U jednom broju zemalja iz regiona (Hrvatska, Crna Gora, BJRM) i dalje postoji mogućnost da nezaposleni sa određenim brojem godina radnog staža ima pravo na naknadu sve do ponovnog zaposlenja ili sticanja prava na penziju. Slična odredba je u Srbiji postojala je u periodu između 1996. i 2001. godine. U BJRM je ova odredba ograničena samo na nezaposlene kojima je potrebno najviše 18 meseci do ostvarivanja prava na starosnu penziju, dok je u Crnoj Gori ovo pravilo manje restriktivno, ali je iznos naknade relativno skroman: 40% od minimalne zarade. U Hrvatskoj je slična odredba relativno velikodušna. Pored podatka o maksimalnom trajanju prava na naknadu, potrebno je uzeti u obzir i raspored maksimalnog trajanja prava na naknadu po godinama staža osiguranja. Tako u Srbiji grupa sa preko 25 godina staža osiguranja koja ne zadovoljava uslov o potrebne dve godine do sticanja prava na penziju ima pravo na naknadu u trajanju od 12 meseci (365 dana), dok ista grupa u Hrvatskoj ima pravo na 450 dana primanja naknade za nezaposlene. Relativno velikodušne odredbe o trajanju prava na naknadu i visoka početna stopa zamene u Hrvatskoj delom su kompenzovani činjenicom da stopa zamene nakon 90 dana opada na relativno skromnih 35%.

Tabela 38. Maksimalno trajanje prava na naknadu za nezaposlene u izabranim zemljama

	Maksimalno trajanje prava na naknadu za nezaposlene	Napomena
Bugarska	12m	
Češka	11m	
Francuska	36m	Postoji i dodatni stub pomoći (<i>régime de solidarité</i>)
Nemačka	24m	Postoji i dodatni stub pomoći (<i>Grundsicherung für Arbeitsuchende: Arbeitslosengeld II</i> i <i>Sozialgeld</i>)
Mađarska	90 dana	
Italija	360 dana	Postoji i <i>Mobility allowance</i> koja može da se prima od 12 do 36 m, dok za regije Južne Italije postoji mogućnost produženja do 48 m
Poljska	12m	
Rumunija	12m	
Slovačka	6m	
Slovenija	25m	
BiH Federacija	24m	
BiHRS	12m	
Hrvatska	450 dana	Do zaposlenja/penzionisanja za nezaposlene koji su bili zaposleni 32 godine i kojima nedostaje do pet godina do ispunjavanja uslova za starosnu penziju
Makedonija	12m	Neograničeno/do zaposlenja/penzionisanja za nezaposlene koji su bili zaposleni više od 15 godina i kojima nedostaje najviše 18 meseci do ostvarivanja prava na starosnu penziju
Crna Gora	12m	Do zaposlenja ukoliko nezaposleni ima preko 30 (za žene) ili 35 (za muškarce) godina osiguranja, a u određenim slučajevima i sa više od 25 godina osiguranja.
Srbija	24m	

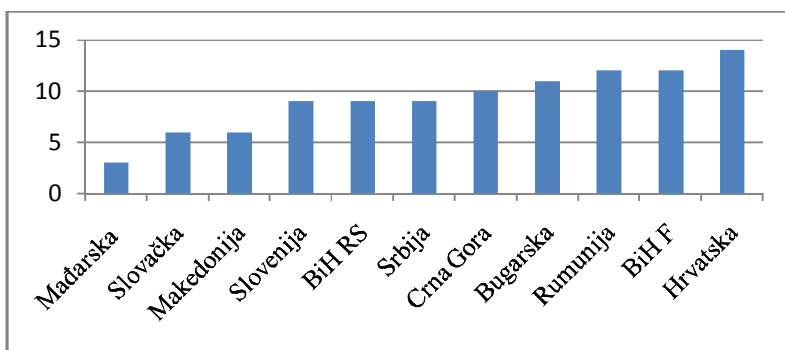
Podaci: MISSCEO i MISSOC tabele, verzija 1.1.2012.,

<http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialsecurity/Source/MissceoRecueil2012/EN-10-Summary-2012.pdf> i

<http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp>

Maksimalno trajanje prava na naknadu u Sloveniji je duže nego u Srbiji – 25 meseci, ali ova odredba važi samo za nezaposlene koji imaju preko 25 godina staža osiguranja i više od 55 godina života. Nezaposleni iz ove grupe mlađi od 50 godina imaju pravo na naknadu samo 12 meseci, dok su za ostale grupe (od 9 meseci do 5 godina staža; 5-15 godina staža i

15-25 godina staža) pravila vezana za trajanje prava na naknadu skoro identična kao u Srbiji. Lehman i Muravyev (2012) u svojoj analizi kao meru maksimalnog trajanja prava na naknadu uzimaju trajanje naknade za osobu od 40 godina koja ima 22 godine radnog staža, što je česta praksa i u pregledima OECD-a²⁰⁴. Ovako izraženo maksimalno trajanje prava na naknadu za izabrane zemlje prikazano je na slici 108.



Slika 108. Trajanje prava na naknadu za osobu od 40 godina koja ima 22 godine radnog staža

Pored toga, isti autori ističu da je informativna vrednost stopa zamene koje objavljuje OECD za zemlje u tranziciji veoma mala, jer mnoge zemlje imaju propisane maksimalne iznose na visinu naknade. Primer je Hrvatska u kojoj je početkom 2000-tih odnos naknade za nezaposlene i prosečne zarade u poslednja tri meseca zaposlenosti bio 100%, dok je za maksimalan iznos naknade bila određena vrednost od 900kn. Prosečna zarada je u to vreme iznosila oko 3600kn, tako da je realna stopa zamene bila daleko ispod 100%²⁰⁵. Pravilna procena relativne velikodušnosti/restriktivnosti sistema naknade za nezaposlene zahteva detaljno poznavanje svakog od analiziranih sistema, pa su i međunarodna poređenja zasnovana samo na jednom ili dva parametra često nepozdana.

2. Tabela 39. prikazuje pregled *pravila koja određuju visinu naknade* u izabranim zemljama, s posebnim naglaskom na zemljama u okruženju. Racio zamene u Srbiji nije među najvelikodušnijim, ali ni među najrestriktivnijim.

²⁰⁴ Osnovna ideja je da se izbegnu najstarije grupe (preko 50 ili 55 godina života), kao i grupe sa najviše godina radnog staža (preko 25 godina).

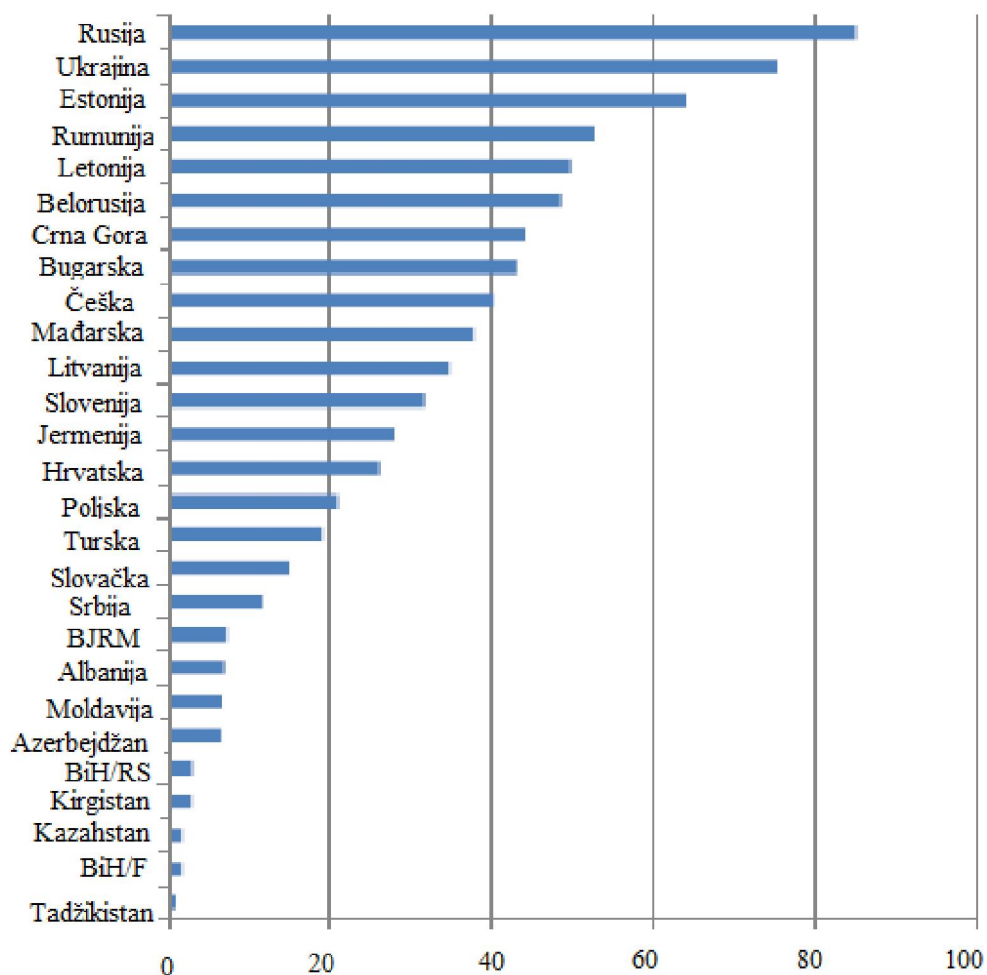
²⁰⁵ Lehman, H. Muravyev, A. (2012), str. 269.

Tabela 39. Visina naknade za nezaposlene i minimalna i maksimalna visina naknade u izabranim zemljama

	Visina naknade za nezaposlene*
Češka	65% prosečne mesečne neto zarade u poslednjem kvartalu prva dva meseca, 50% naredna 2 meseca i 45% za ostatak perioda. Maksimalno je 58% zvanične prosečne zarade u propisanom periodu. Ukoliko je poslednje zaposlenje prekinuto na zahtev zaposlenog ili sporazumno bez valjanog razloga, naknada će biti niža.
Nemačka	60-67% neto zarade
Mađarska	60% prethodne prosečne zarade. Maksimalno je 100% minimalne zarade.
Italija	60% prosečne zarade u prethodna tri meseca za prvih 6 meseci, 50% naredna 2 meseca, 40% naredna 4 meseca (za nezaposlene sa 50 i više godina). Maksimalni se razlikuju u zavisnosti od visine prethodne zarade. <i>Mobility allowance</i> i ostali vidovi naknade se obračunavaju posebno.
Slovenija	Osnova je prosečna mesečna zarada nezaposlenog u prethodnih osam meseci, uključujući zdravstveno osiguranje, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje za zaštitu porodice). Visina naknade je 80% osnove u prvih 3 meseca, 60% od četvrtog do dvanaestog meseca i 50% posle dvanaestog meseca. Minimum je 350 evra, a maksimum 892,50 evra.
BiHRS	U zavisnosti od staža osiguranja: od 35% do 40% prosečne neto zarade nezaposlenog u prethodna tri meseca. Minimum je 20% prosečne zarade u RS, a maksimum prosečna zarada u RS.
BiH Federacija	40% prosečne neto zarade u Federaciji u prethodna tri meseca. Visina naknade nije vezana za prethodna primanja nezaposlenog.
Hrvatska	Prvih 90 dana naknada iznosi 70% prosečne mesečne neto zarade ostvarene u prethodna tri meseca, a posle se stopa snižava na 35%. Maksimalna visina naknade u prvih 90 dana je 70% zvanične prosečne zarade u RH u prethodnoj godini, a u ostatku perioda ne sme preći 35% zvanične prosečne zarade. Naknada ne može biti niža od 50% iznosa minimalne zarade umanjene za doprinose.
Makedonija	U prvih 12 meseci 50% prosečne mesečne neto zarade u poslednja 24 meseca zaposlenosti; posle 12 meseci: 40%. Maksimalni iznos naknade je 80% zvanične prosečne mesečne neto zarade u prethodnom mesecu.
Crna Gora	40% minimalne zarade.
Srbija	50% prosečne zarade nezaposlenog u proteklih šest meseci. Maksimalni iznos naknade je 160% zvanične minimalne zarade, a minimum 80% zvanične minimalne zarade.

*Za detalje videti <http://www.coe.int/t/dg3/socialpolicies/socialsecurity/Source/MissceoRecueil2012/EN-10-Summary-2012.pdf> i <http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/COMPARATIVETABLES/MISSOCDATABASE/comparativeTableSearch.jsp>

3. *Obuhvat naknade za nezaposlene* je u Srbiji uglavnom manji od 10% (tabela 40.), što je komparativno gledano izrazito nisko (slika 53. i slika 109.) i svrstava Srbiju među zemlje sa najmanjim obuhvatom naknade za nezaposlene.



Slika 109. Broj primalaca naknade za nezaposlene u odnosu na ukupan broj registrovanih nezaposlenih, 2009.
Izvor: Kudo (2011).

Uzimajući u obzir tri osnovna elementa sistema naknade za nezaposlene, možemo zaključiti da on u Srbiji nije preterano izdašan, posebno kada se uzme u obzir činjenica da je obuhvat sistema izrazito nizak.

Tabela 40. Procenat nezaposlenih koji primaju novčanu naknadu

Godina	Nezaposlena lica*	Korisnici novčane naknade	Broj korisnika novčane naknade/broj nezaposlenih u %
2005.	888 386	63 295	7,12
2006.	913 293	75 059	8,22
2007.	850 004	71 334	8,39
2008.	755 935	72 719	9,62
2009.	746 605	85 695	11,48
2010.	744 222	81 896	11,00
2011.	752 838	64 776	8,60
2012.	761 834	61 633	8,09

*Podaci o broju nezaposlenih iz ARS i sa evidencije NSZ se razlikuju. Podaci iz NSZ a) ne obuhvataju u potpunosti aktivno stanovništvo, tj. nisu uključeni svi zaposleni u neformalnom sektoru, niti zaposleni u vojsci i policiji; b) u nezaposlene uključuju sva lica sa evidencije NSZ, bez obzira da li rade neki neformalan posao, ili su čak počela da rade i u formalnom radnom odnosu, ali u međuvremenu nisu brisana sa evidencije. Do 30. juna 2007. godine bilo je praktično nemoguće identifikovati koja lica sa evidencije NSZ stvarno žele zaposlenje, a koja su prijavljena zbog nekih drugih beneficija, npr. ostvarivanja prava na zdravstveno osiguranje²⁰⁶.

Izvor: Mesečni statistički bilten NSZ br. 126.

Prema AŽS iz 2007. godine, 81% nezaposlenih sa evidencije NSZ je zaista tražilo posao, dok je 19% bilo prijavljeno iz nekih drugih razloga²⁰⁷. Od ukupnog broja lica koja su u AŽS izjavila da su prijavljena u NSZ radi traženja posla, primenom kriterijuma za razvrstavanje na zaposlena i nezaposlena lica koji obezbeđuju međunarodnu u uporedivost, 35% je svrstano u zaposlena, 42% u nezaposlena, a 23% u neaktivna lica²⁰⁸.

Tabela 41. Stanovništvo staro 15 i više godina prema profesionalnom statusu i statusu u NSZ, prema AŽS 2007.

	Profesionalni status prema kriterijumima ILO			
	Ukupno	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivni
Prijavljeni radi traženja posla	100%	34,6%	42,3%	23,1%
Prijavljeni iz nekog drugog razloga	100%	33,9%	6,7%	59,4%

Prema: Vukmirović, D., Smith Govoni, R. (2008), str. 129.

²⁰⁶ Vukmirović, D. Smith Govoni, R. (2008), str. 128.

²⁰⁷ Isto, str. 128.

²⁰⁸ Isto, str. 129.

Slična situacija je i sa licima koja primaju naknadu za nezaposlene. Manje od 50% lica koja primaju naknadu za nezaposlene mogu da se svrstaju u kategoriju nezaposlenih prema ILO standardima (tabela 42). Veliki procenat nezaposlenih koji primaju naknade za nezaposlene pripada kontingentu neaktivnih, dok je 8,7% zaposleno. Ovakva struktura primalaca naknade za nezaposlene govori o tome da postoji prostor za poboljšanje targetiranosti naknada, kao i potreba za intenzivnijom aktivacijom primalaca naknade za nezaposlene.

Tabela 42. Lica koja primaju naknadu za nezaposlene po profesionalnom statusu, 2012.

Profesionalni status	Broj lica	%
Zaposleni	7120	8,66
Nezaposleni	39743	48,32
Neaktivni	35378	43,02
Ukupno	82241	100,00

Napomena: Lica su prijavljena u Nacionalnoj službi za zapošljavanje i primaju nadoknadu za nezaposlene. Podaci su dati za lica starija od 15 godina. Pošto su podaci dobijeni ukrštanjem modaliteta pojedinih obeležja iz ARS, postoji mogućnost da u apsolutnim brojevima nisu potpuno precizni, zbog veličine uzorka.

Izvor: Republički zavod za statistiku, ARS, 2012.

Udeo izdataka za pasivne mere u ukupnim izdacima za politike tržišta rada usmerene ka nezaposlenima je do 2009. bio uglavnom oko 90%²⁰⁹ Prema finansijskom planu NSZ za 2013. i 2014. godinu, udeo izdataka za naknade za nezaposlene u ukupnim izdacima i rashodima NSZ je blizu 45%, sa dodatnih 9% za posebnu novčanu naknadu zaposlenima kojima nedostaje do 5 godina do ispunjavanja prvog uslova za ostvarivanje prava na penziju, dok je udeo izdataka za aktivne politike tržišta rada višestruko manji.

U određenim slučajevima, postoji i mogućnost “dobrovoljnog odricanja” od novčane naknade. Odlukom o utvrđivanju Programa za rešavanje viškova zaposlenih u procesu racionalizacije, restrukturiranja i pripreme za privatizaciju (Službeni glasnik RS br. 64/2005, 89/2006, 85/2008 i 90/2008) predviđa se da zaposleni koji je utvrđen kao višak može da se opredeli za ostvarivanje jednog od prava, koje je za njega najpovoljnije:

1) *novčanu naknadu* u iznosu od 10 prosečnih zarada u privredi – za zaposlene koji imaju više od 10 godina staža osiguranja;

²⁰⁹ Arandarenko (2011a), str. 3.

2) *novčanu naknadu* u visini dinarske protivvrednosti od 100 evra po godini staža osiguranja;

3) *otpremniku* u skladu sa Zakonom o radu i ostvarivanje *prava na novčanu naknadu u skladu sa propisima o zapošljavanju*.

Izuzetno, zaposleni u privrednom društvu u procesu restrukturiranja koji je utvrđen kao višak, a kome do ispunjavanja prvog uslova za ostvarivanje prava na penziju nedostaje do pet godina, može da se opredeli za jedno od navedenih prava ili za *posebnu novčanu naknadu* u iznosu koji predstavlja zbir šestostruke prosečne mesečne zarade ostvarene u privredi i proizvoda preostalog broja meseci do ispunjavanja prvog uslova za ostvarivanje prava na penziju i 60% prosečne mesečne zarade ostvarene u privredi.

Iako je mogućnost dobrovoljnog odricanja od novčane naknade za slučaj nezaposlenosti u cilju dobijanja veće otpremnine u odnosu na onu koju propisuje Zakon o radu predmet ozbiljnih pravnih kontroverzi, ovakvo rešenje predstavlja pokušaj balansiranja prava na osnovu zakonodavne zaštite zaposlenja (EPL) i po osnovu osiguranja za nezaposlenost.²¹⁰

2.2. Zakonska zaštita zaposlenja u Srbiji

Prema OECD (2008), EPL indeks i subindeksi u Srbiji izračunati za važeći Zakon o radu (Službeni glasnik RS, 24/2005, 61/2005 i 54/2009) imaju sledeće vrednosti:

Tabela 43. Vrednosti EPL indeksa u Srbiji

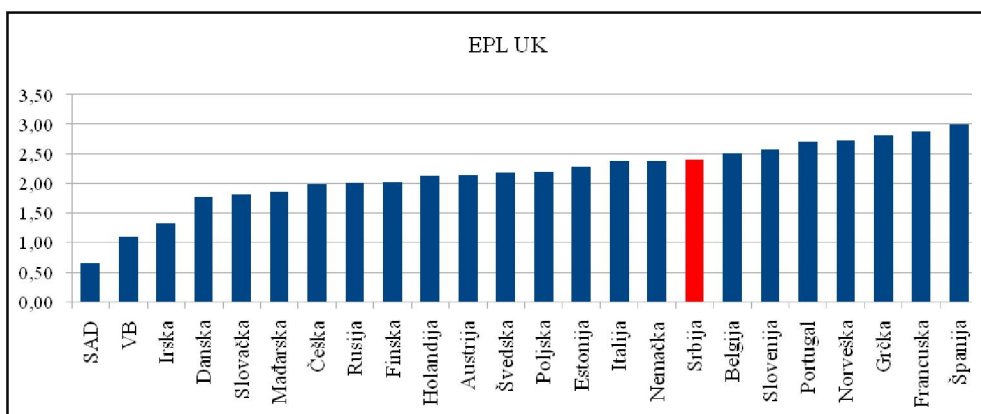
nivo 1	nivo 2	nivo 3
Ukupni indikator* 2,4**	Standardni ugovori (5/12): 2,23***	Proceduralna kompleksnost (1/3): 2,5**
		Otkazni rok i otpremnina (1/3): 1,2**
		Težina otpuštanja (1/3): 3,0**
	Privremeni ugovori (5/12) : 2,4***	Ugovori na određeno vreme (1/2): 4,3**
		Agencije za privremeni rad (1/2): 0,5**
	Kolektivna otpuštanja (2/12): 2,9**	

Prema: OECD (2008)

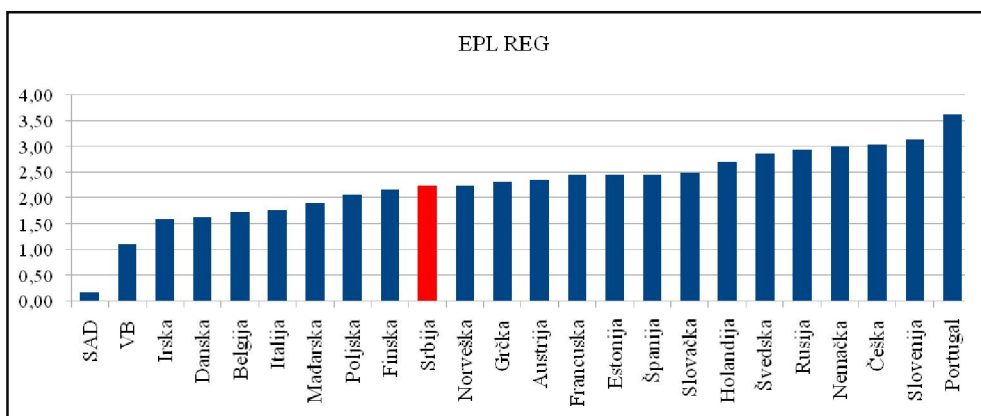
*Indeks odgovara verziji 2 po metodologiji OECD-a, **Vrednosti preuzete iz OECD (2008), str. 57-58., ***Izračunato na osnovu datih vrednosti subindikatora.

²¹⁰ Arandarenko (2011c), str. 189.

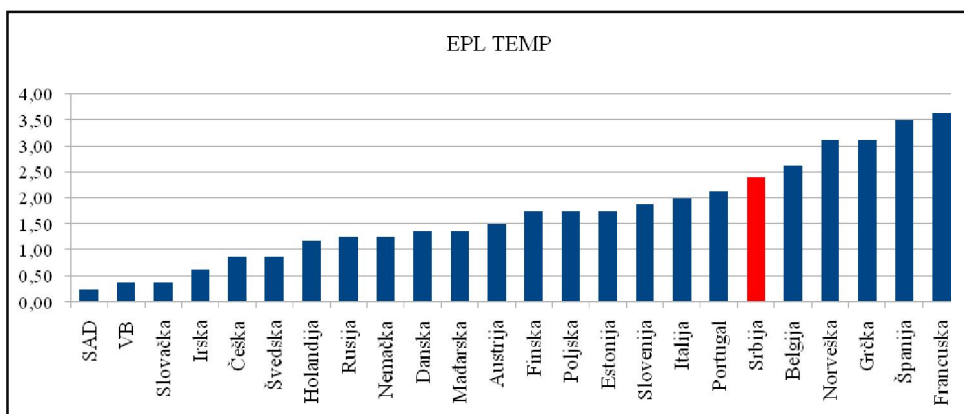
Uporedni prikaz vrednosti EPL indeksa (nivoi 1 i 2) su prikazani na slikama 110 - 113.



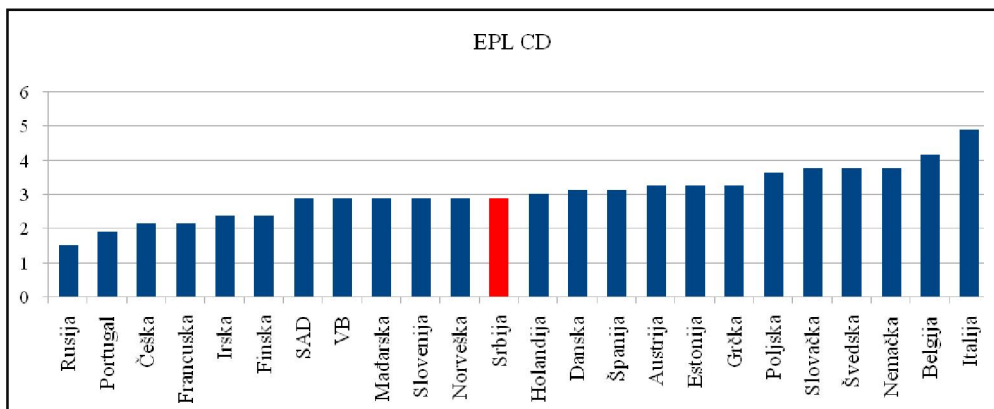
Slika 110. Vrednosti ukupnog EPL indeksa u izabranim zemljama



Slika 111. Vrednosti EPL reg indeksa u izabranim zemljama (indeks vezan za standardne ugovore)



Slika 112. Vrednosti EPL temp indeksa u izabranim zemljama (indeks vezan za fleksibilne ugovore)



Slika 113. Vrednosti EPL cd indeksa u izabranim zemljama (indeks vezan za kolektivna otpuštanja)

Prema procenama ILO, vrednosti EPL indeksa računane po istoj metodologiji su nešto drugačije (tabela 44).

Tabela 44. Promene EPL u izabranim zemljama Jugoistočne Evrope

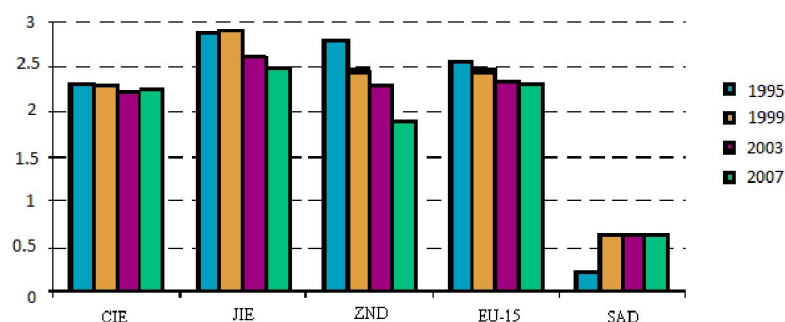
	Kraj 1990-ih	2007.			
	EPLuk	EPL reg	EPL temp	EPL cd	EPL uk
BiH	3,2	2	2,9	3,3	2,6
Hrvatska	3,6	2,7	2,8	2,5	2,7
BJRM	2,8	2,1	3,8	3,8	3,1
Crna Gora	2,9	2,6	1,1	3,8	2,2
Srbija	2,9	2	1,9	3,6	2,2

Izvor: ILO (2009), str.55.

Većina zemalja u tranziciji ima srednje vrednosti EPL indeksa i po visini indeksa su uglavnom slične sa EU-15. U zemljama Jugoistočne Evrope (SEE) se tokom posmatranog perioda uočava izražen trend liberalizacije tržišta rada (slika 114). Zemlje EU-10²¹¹ imaju u

²¹¹ Bugarska, Češka, Estonija, Mađarska, Letonija, Litvanija, Poljska, Rumunija, Slovačka i Slovenija.

proseku niže vrednosti EPL indeksa od zemalja EU-15²¹², s tim da su nove članice EU početkom 2000-ih imale nešto strožije propise vezane za zaposlene na neodređeno vreme (EPL reg) i znatno liberalnije propise za zaposlene sa fleksibilnim ugovorima (EPL temp)²¹³.



Slika 114. EPL indeksi po regionima, 1995-2007.

Izvor: Lehman (2011), str. 20.

Prema ILO (2009), trend liberalizacije tržišta rada je izraženiji u tranzicionim zemljama koje nisu članice EU u odnosu na EU-10. Iako postoje velike razlike među zemljama, u ovoj grupi zemalja prosečne vrednosti EPL indeksa su između vrednosti u EU-10 i EU-15²¹⁴. Cazes (2002) ukazuje na različit uticaj EPL-a na tržišta rada u zemljama u tranziciji u odnosu na zemlje OECD-a: u zemljama OECD-a je u ovoj studiji identifikovan negativan efekat strožijih EPL na zaposlenost i stope participacije, dok je uticaj veće zaštite zaposlenja pozitivan u zemljama u tranziciji²¹⁵. S druge strane, Lehman i Muravyev (2011) nalaze da strožiji EPL u zemljama u tranziciji smanjuje stopu zaposlenosti i povećava stopu nezaposlenosti mladih. Fialova i Schneider (2008) takođe ukazuju da postoji razlika u reakciji stope zaposlenosti i stope participacije na pojedine institucije tržišta rada. Fialova i

²¹² Austrija, Belgija, Danska, Finska, Francuska, Nemačka, Grčka, Irska, Italija, Luksemburg, Holandija, Portugal, Španija, Švedska i Velika Britanija.

²¹³ ILO (2009), str. 54.

²¹⁴ ILO (2009), str. 55.

²¹⁵ Cazes (2002) S., str. 22.

Schneider (2010) takođe nalaze statistički značajan uticaj EPL na veličinu neformalnog sektora u EU, s tim da je uticaj jači u EU-15 nego u EU-10. Cazes i Nesporova (2007) nalaze da EPL nema statistički značajan uticaj na indikatore nezaposlenosti, kao ni na stopu zaposlenosti.

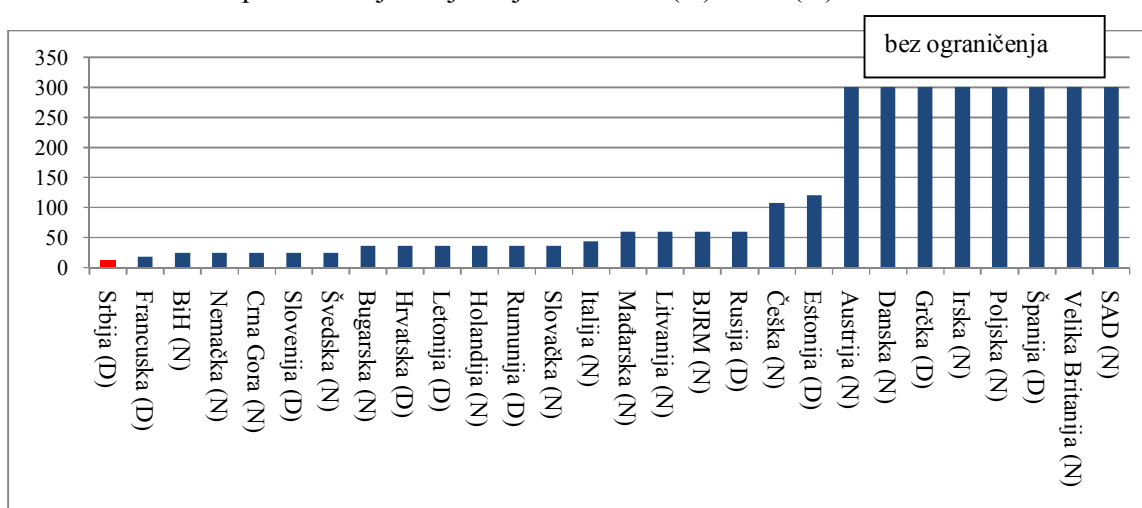
Novija istraživanja ukazuju da vremenom neke od ranije identifikovanih razlika nestaju, ali i da istovremeno razlike u reakciji tržišta rada menjanju karakter (Cazes, 2007.). Jedan broj autora ukazuje i na činjenicu da postoji tendencija da se, nasuprot razvijenim zemljama, u zemljama u tranziciji obrt radne snage ponaša kontraciklično (Nesporova, 2008.). To se može objasniti niskom tražnjom za radnom snagom, ali i ponašanjem radnika koji usled niske percepcije sigurnosti ne žele da menjaju posao, što može uticati na usporavanje željene realokacije radne snage na produktivnije poslove, sa negativnim efektima na produktivnost rada i privredni rast.

Prema vrednosti EPL indeksa, Srbija se nalazi negde oko evropskog proseka²¹⁶. Prema ILO, u poređenju sa zemljama iz regiona, ukupni indeks EPL u Srbiji je nešto niži nego u susednim zemljama, i to uglavnom zahvaljujući relativno niskim vrednostima EPL za zaposlene sa fleksibilnim ugovorima (EPL temp). Na osnovu podataka OECD (2008), vrednosti dva subindikatora na osnovu kojih se izračunava EPL za zaposlene sa fleksibilnim ugovorima su relativno neuravnotežene: vrednost subindikatora vezanog za zaštitu ugovora na određeno vreme je izuzetno visoka (4,3), dok je vrednost subindikatora vezanog za rad agencija za privremeni rad izrazito niska (0,5). Vrednosti EPL indeksa

²¹⁶ Prema prethodnom Zakonu o radu iz 2001. godine, Srbija je spadala u zemlje sa relativno niskom zaštitom zaposlenja. Zakon iz 2001. je u odnosu na prethodna rešenja značajno povećao fleksibilnost tržišta rada, pre svega u domenu regulisanja zapošljavanja i otpuštanja, raspodele rada i kolektivnog pregovaranja. Promene Zakona iz 2005. godine su uglavnom bile usmerene ka proširenju prava zaposlenih u odnosu na prethodni zakon, s ciljem usklađivanja sa standardima EU i ILO. Pored Zakona o radu važnu ulogu u procesu restrukturiranja odigrao je i *Socijalni program za zaposlene koji postaju višak tokom procesa restrukturiranja preduzeća i priprema za privatizaciju, stečaj i likvidaciju* koji je donelo Ministarstvo za rad 2002. godine. Socijalni program, iako je neobavezujući pravni akt, precizirao je procedure vezane za rešavanje problema viška zaposlenih u preduzećima koja su u procesu restrukturiranja, privatizacije ili stečaja i likvidacije.

vezanog za kolektivna otpuštanja i zaposlene sa ugovorima na neodređeno vreme (EPL reg) su približno na nivou proseka zemalja OECD-a.

Na slici 115. dat je uporedni pregled osnovnih propisa vezanih za ugovore na određeno vreme. Prikazane vrednosti predstavljaju maksimalno zakonsko dozvoljeno kumulativno trajanje ugovora na određeno vreme (uključujući i obnavljanja ugovora) izraženo u mesecima. Oznake u zagradama pokazuju da li je zabranjeno zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme za poslove koji imaju trajan karakter (D) ili ne (N).



Slika 115. Maksimalno zakonsko dozvoljeno kumulativno trajanje ugovora na određeno vreme

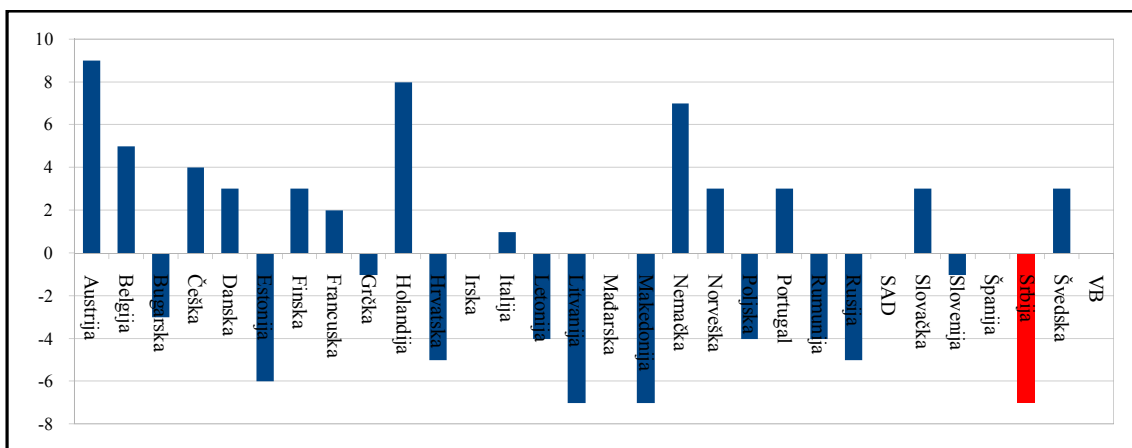
Podaci: Doing Business, Data Points and Details, 2013,

<http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Miscellaneous/EWI-DB2013-data.xlsx>

Realna striktnost zakonodavne zaštite zaposlenja u Srbiji je verovatno daleko niža od izračunate. OECD (2008) navodi da je “faza implementacije jedan od najvećih nedostataka funkcionisanja institucija tržišta rada u Srbiji”²¹⁷. Zaobilaženje nekih zakonskih odredbi koje su relativno striktno je veoma često. Relativna pozicija Srbije se menja ukoliko se indeksi koriguju, po istom principu kao i za ostale zemlje u tranziciji u drugom delu rada (poglavlje 2.2) – rang na osnovu korigovanog EPL indeksa je niži nego na osnovu

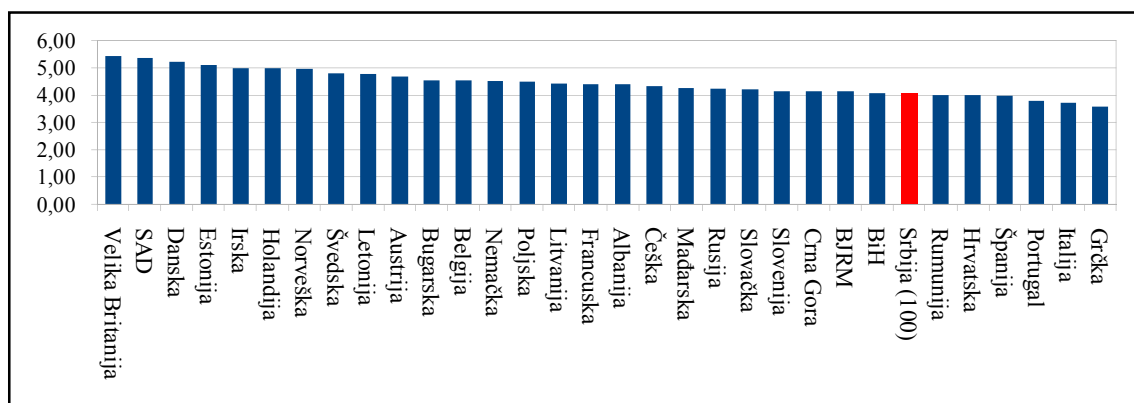
²¹⁷ OECD (2008), str. 60.

nekorigovanog, što znači da je na osnovu korigovanog indeksa tržište rada komparativno gledano fleksibilnije nego što to pokazuju nekorigovani indeksi.



Slika 116. Razlika u rangovima na osnovu korigovanih i nekorigovanih EPL indeksa

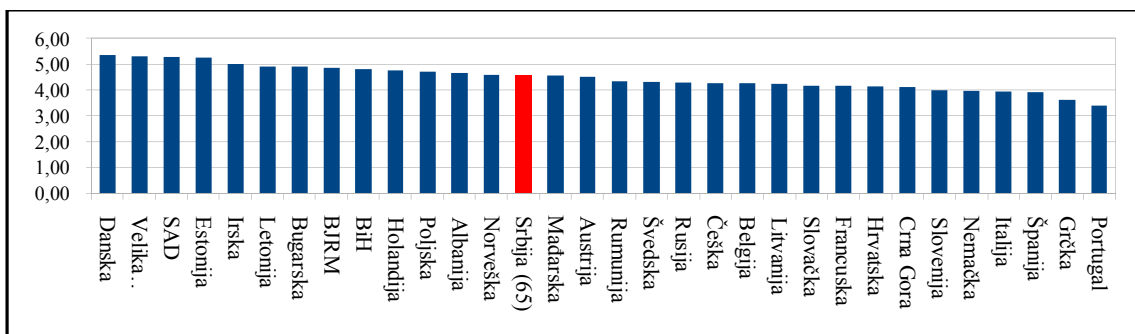
Pozicija Srbije prema ključnim indikatorima Svetskog ekonomskog foruma²¹⁸ prikazana je na slikama 117- 121 (broj u zagradi označava ukupni rang Srbije).



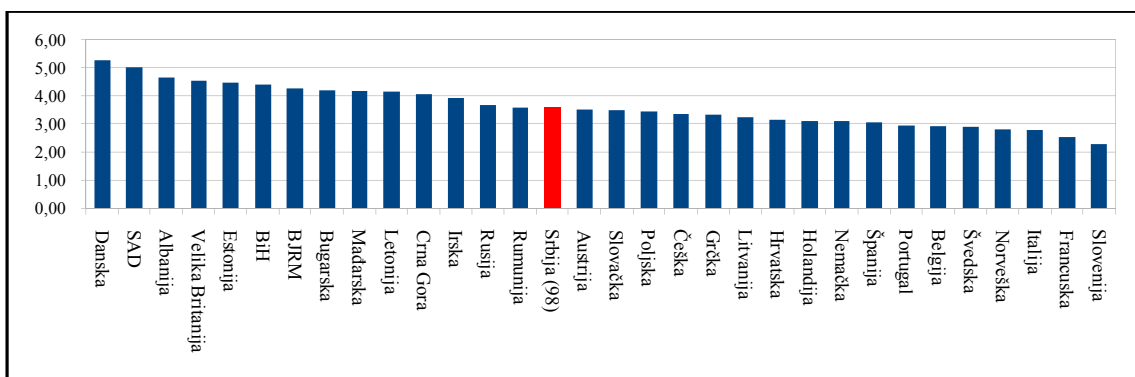
Slika 117. Efikasnost tržišta rada (1-7, veća vrednost označava veću efikasnost)

²¹⁸ The Global Competitiveness Report 2012-2013 Data Platform, World Economic Forum

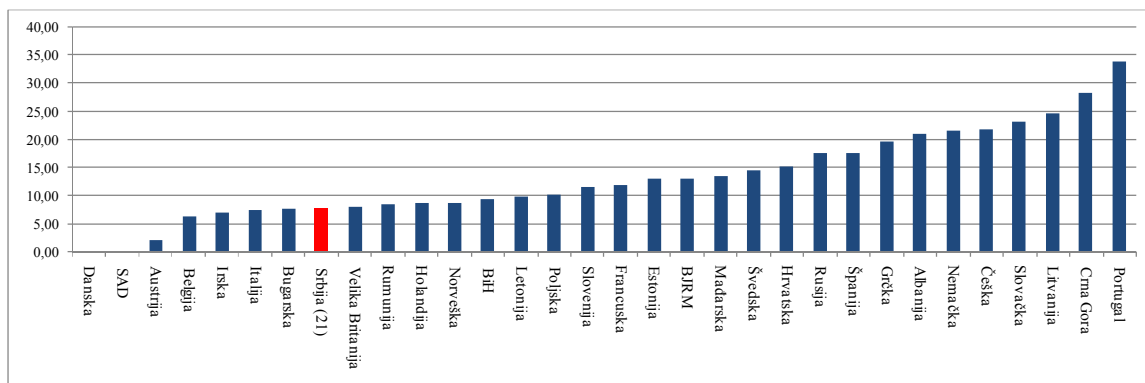
<http://www.weforum.org/issues/competitiveness-0/gci2012-data-platform/>



Slika 118. Fleksibilnost tržišta rada (1-7, veća vrednost označava veću fleksibilnost)

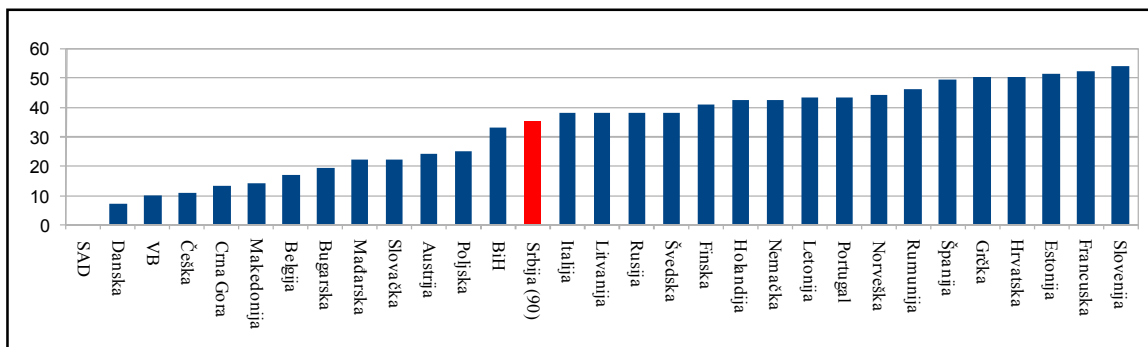


Slika 119. Zapošljavanje i otpuštanje radnika (1-7, veća vrednost označava efikasnije procedure)



Slika 120. Troškovi otpuštanja (u nedeljnim zaradama)²¹⁹

²¹⁹ Indikator Troškovi otpuštanja (engl. *Redundancy costs*) obuhvata troškove koji proističu iz otkaznog roka i otpremnine i ostale troškove vezane za otpuštanje radnika. U obračunu troškova vezanih sa otkazni rok i otpremnine se uzimaju prosečne vrednosti za radnike sa stažom od godinu dana, pet godina i deset godina. U ranijim izveštajima navedene vrednosti se odnose na troškove otpuštanja radnika sa 20 godina radnog staža.



Slika 121. Rigidnost zaposlenosti (0-100)²²⁰

Iako je ukupna efikasnost tržišta rada relativno gledano niska, prema ostalim indikatorima (fleksibilnost tržišta rada, procedure vezane za zapošljavanje, rigidnost zaposlenosti) pozicija Srbije je negde oko proseka posmatranih zemalja. Od 2007. godine vrednost indikatora Zapošljavanje i otpuštanje radnika u Srbiji se značajno pogoršala, a rang Srbije po ovom pokazatelju je sa 25. mesta u izveštaju 2007-2008. pao na 98. mesto prema izveštaju 2012-2013. Istovremeno, vrednosti pokazatelja *Rigidnost zaposlenosti* su poboljšane i ne ukazuju na povećanje rigidnosti zapošljavanja prema metodologiji izveštaja Svetske banke. Pokazatelj Svetskog ekonomskog foruma *Zapošljavanje i otpuštanje radnika* se odnosi na pitanje “Kako biste okarakterisali procedure vezane za zapošljavanje i otpuštanje radnika u Vašoj zemlji?” u anketi koju sprovodi Svetski ekonomski forum²²¹, dok se pokazatelj *Rigidnost zaposlenosti* odnosi na pregled regulative vezane prvenstveno za ugovore na određeno vreme, minimalnu nadnicu, noćni i prekovremeni rad, broj radnih sati u radnoj nedelji, kao i propisa vezanih za obavezu obaveštavanja zaposlenog i trećih strana o otpuštanju. Moguće objašnjenje za suprotno kretanje ova dva indikatora je da je percepcija učesnika u anketi Svetskog ekonomskog foruma o procedurama vezanim za zapošljavanje i otpuštanje radnika vremenom postala lošija, dok promene posmatrane regulative nisu bile usmerene ka povećanju rigidnosti zapošljavanja. Troškovi vezani za otpuštanje zaposlenih posmatrani na ovaj način nisu visoki u poređenju sa drugim zemljama. Međutim, u Zakonu o radu Republike Srbije postoje i neke specifične odredbe

²²⁰ WEF (2011)

²²¹ Metodologija je detaljnije objašnjena u drugom delu rada, poglavlje 2.2.

vezane prvenstveno za isplatu otpremnina²²² koje povećavaju zaštitu zaposlenih.²²³ Zaposlenom koji je utvrđen kao višak, ako nije moglo da se obezbedi drugo pravo (rad na drugom poslu, kod drugog poslodavca, prekvalifikacija, dokvalifikacija i dr.), poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu isplati otpremninu u visini utvrđenoj opštim aktom ili ugovorom o radu. Visina otpremnine se utvrđuje na osnovu: 1. bruto zarade zaposlenog; 2. vremena provedenog u radnom odnosu i 3. navršениh godina rada. Prema članu 158. Zakona o radu otpremnina ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu za prvih 10 godina provedenih u radnom odnosu i četvrtine zarade zaposlenog za svaku narednu navršenu godinu rada u radnom odnosu preko 10 godina provedenih u radnom odnosu. Pravo na otpremninu zaposleni ostvaruje za vreme provedeno u radnom odnosu, pri čemu se uzima u obzir ukupno vreme provedeno u radnom odnosu, bez obzira kod kojeg poslodavca je zaposleni bio u radnom odnosu²²⁴. Otpremnina koja se po zakonu isplaćuje zaposlenom kao tehnološkom višku, predstavlja minimalno pravo. Ne postoje prepreke da poslodavac, opštim aktom ili ugovorom o radu, utvrdi veći iznos otpremnine od zakonskog minimuma²²⁵. Najveći broj kritika postojećeg Zakona o radu je usmeren upravo na odredbu po kojoj se otpremnina isplaćuje na osnovu ukupnog radnog staža sa argumentima da ona podstiče potencijalnu diskriminaciju zapošljavanja lica sa dugogodišnjim radnim iskustvom i povećava mogućnosti zloupotrebe²²⁶. Prema Arandarenko (2011c) ukupna suma otpremnina isplaćenih otpuštenim radnicima je izuzetno velika – samo preko Tranzicionog fonda²²⁷ u periodu 2002-2010. je isplaćeno preko 500 miliona evra za stimulatívne otpremnine.

²²² Ove odredbe ne ulaze ni u obračunavanje EPL indeksa.

²²³ Arandarenko (2011c), str. 179.

²²⁴ ILO (2010), str.36.

²²⁵ Isto, str. 25.

²²⁶ Arandarenko (2011c), str. 179.

²²⁷ Tranzicioni fond je osnovan 2002. godine kao deo Socijalnog programa namenjenog viškovima zaposlenih. Jedan od ciljeva ovog fonda je da obezbedi stimulatívne otpremnine, veće od zakonskog minimuma, kako bi se kroz dobrovoljna kolektivna otpuštanja ubrzao proces restrukturiranja.

Tabela 45. Radno zakonodavstvo i individualna otpuštanja

	Obaveza da se zaposlenom navedu razlozi otkaza	Validni razlozi za otkaz	Obaveštenje o otkazu	Pay in lieu of notice (isplata umesto otkaznog roka)	Obaveza obaveštavanja treće strane o otpuštanju jednog radnika	Odobrenje od strane organa javne administracije ili sudskih organa	Otkazni rok
Bugarska	DA	ekonomski razlozi; sposobnosti zaposlenog; performanse zaposlenog	pismeno	DA	NE	NE	30 dana
Češka	DA	ekonomski razlozi; sposobnosti zaposlenog; performanse zaposlenog	pismeno	NE	NE	NE	2 meseca
Estonija	DA	ekonomski razlozi; sposobnosti zaposlenog; performanse zaposlenog	pismeno	DA	NE	NE	15-90 dana
Mađarska	DA	bilo koji opravdan razlog	pismeno	NE	NE	NE	30-90 dana
BJRM	DA	bilo koji opravdan razlog	pismeno	DA	NE	NE	1 mesec
Cma Gora	DA	ekonomski razlozi; sposobnosti zaposlenog; performanse zaposlenog	pismeno	DA	NE	NE	15-30 dana
Rumunija	DA	ekonomski razlozi; sposobnosti zaposlenog; performanse zaposlenog	pismeno	NE	NE	NE	20 dana

Tabela 45. Radno zakonodavstvo i individualna otpuštanja

	Obaveza da se zaposlenom navedu razlozi otkaza	Validni razlozi za otkaz	Obaveštenje o otkazu	Pay in lieu of notice (isplata umesto otkaznog roka)	Obaveza obaveštavanja treće strane o otpuštanju jednog radnika	Odobrenje od strane organa javne administracije ili sudskih organa	Otkazni rok
Srbija ²²⁸	DA	ekonomski razlozi; sposobnosti zaposlenog; performanse zaposlenog	pismeno	DA	NE	NE	1-3 meseca
Slovačka	DA	ekonomski razlozi; sposobnosti zaposlenog; performanse zaposlenog	pismeno	DA	NE	NE	1-3 meseca
Slovenija	DA	ekonomski razlozi; sposobnosti zaposlenog; performanse zaposlenog	pismeno	DA	NE	NE	30-60 dana

Izvor: EpLex,

http://www.ilo.org/dyn/eplex/termdisplay_procReqIndivs?p_lang=en&p_expandcomments=Y&p_region=4, Doing Business Data Points and Details, 2013,

<http://www.doingbusiness.org/~media/GIAWB/Doing%20Business/Documents/Miscellaneous/EWI-DB2013-data.xlsx>

U tabeli 45. navedene su osnovne procedure koje radno zakonodavstvo pojedinih zemalja propisuje kada su u pitanju individualna otpuštanja. U toku 2009. godine došlo je do izmena Zakona o radu s ciljem da se pomogne održanje nivoa zaposlenosti. Zakonom se predviđa mogućnost plaćenog odsustva dužeg od 45 dana u slučajevima smanjenog obima posla. Zaposleni pri tom ima pravo na naknadu zarade u visini od 60% prosečne zarade ostvarene u tri prethodna meseca, koju isplaćuje poslodavac, ili više, ako je tako predviđeno kolektivnim ugovorom. Iako su poslodavci imali zakonsku mogućnost da skraćuju radno vreme zaposlenih, ovakav zakonski okvir ipak nije predstavljao sveobuhvatan skup mera skraćenog radnog vremena, koje su bile jedan od ključnih mehanizama održanja

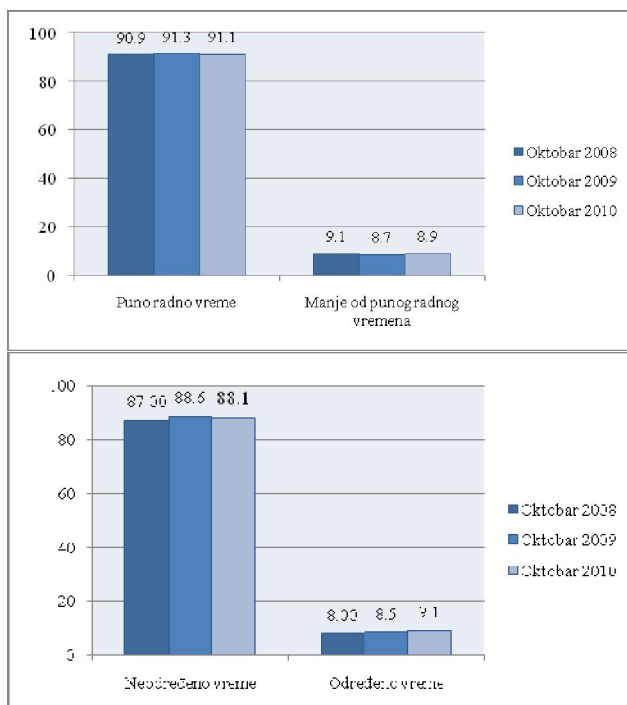
²²⁸ Prema Zakonu o radu iz 2005. godine poslodavac je dužan da u slučajevima propisanim Zakonom pisanim putem upozori zaposlenog uz rok od 5 radnih dana u kojem zaposleni može da odgovori na upozorenje. Upozorenje se dostavlja na mišljenje i sindikatu. Rok za davanje mišljenja sindikata je 5 radnih dana, s tim da je konačna odluka o otkazu na poslodavcu i na istu nije dužan da traži mišljenje sindikata.

zaposlenosti tokom ekonomske krize u velikom broju zemalja EU. Iako je na početku krize Ministarstvo rada i socijalne politike predložilo da se podstaknu mere preraspodele radnog vremena (npr. smanjenjem broja radnih dana koji se nadoknađuju nakon izlaska iz krize, dok zarade ostaju nepromenjene) pri čemu bi plate finansirala država i/ili sama preduzeća kako bi se očuvao nivo zaposlenosti, ove mere nisu sprovedene zbog nedostatka sredstava države i slabog interesovanja privatnih preduzeća²²⁹.

Udeo pojedinih fleksibilnih (ili nestandardnih) oblika zapošljavanja u ukupnoj zaposlenosti u Srbiji je niži od proseka Evropske unije. Prema ARS iz oktobra 2012. godine 17% zaposlenih u uobičajenoj radnoj sedmici radi više od 50 časova, dok oko 9% radi manje od 40 časova nedeljno. Broj radnih časova veći od 50 se najčešće pojavljuje kod lica bez škole i sa nepotpunom osnovnom školom. Udeo zaposlenih sa ugovorima na određeno vreme je 12,1%, dok 9,1% ima radno vreme kraće od punog. Razlike u okviru EU su velike. Udeo zaposlenih sa nepunim radnim vremenom u ukupnom broju zaposlenih²³⁰ (engl. *Part time employment*) u 2012. godini varira od 2,4% u Bugarskoj do 49,8% u Holandiji. U zemljama u tranziciji je ovaj udeo po pravilu niži nego u ostalim zemljama EU. Prosek za grupu zemalja EU10+2 je 7,6%, dok prosek za EU-27 iznosi 20%. Prosečan broj radnih sati u 2012. je 40 u EU10+2, dok je za celu EU-27 ovaj prosek nešto niži i iznosi 37,3. Udeo zaposlenih na određeno vreme (engl. *Temporary employees*) u EU-27 je 13,7% dok je najveće učešće u Poljskoj, Španiji i Portugalu (26,9%, 23,6% i 20,7%, respektivno), a najmanje u Rumuniji, Litvaniji i Estoniji (1,7%, 2,6% i 3,7%, redom). Slika 122. pokazuje da u toku ekonomske krize u Srbiji nije došlo do značajnijih promena učešća pojedinih fleksibilnih oblika zapošljavanja. Dok je u EU udeo zaposlenih na određeno vreme prvo opao, kao posledica jače reakcije ovog oblika zapošljavanja na pad privredne aktivnosti, pa onda ponovo skoro dostigao učešće s početka krize, u Srbiji je učešće broja zaposlenih na određeno vreme u toku celog perioda beležilo blagi rast. Učešće zaposlenih sa radnim vremenom kraćim od punog je neznatno opalo u odnosu na pretkrizni nivo.

²²⁹ Arandarenko (2011b), str. 37.

²³⁰ Kontingent starijih od 15 godina.



Slika 122. Promena učešća zaposlenih sa ne/punim radnim vremenom i zaposlenih na ne/određeno radno vreme

Izvor: ARS 2008-2010.

Pored toga, udeo zaposlenih sa radnim vremenom manjim od 40 časova nedeljno tokom krize je opadao (tabela 46.).

Tabela 46: Struktura zaposlenih prema časovima rada u uobičajenoj sedmici

	2008.	2009.	2010.
Do 40 časova nedeljno (%)	13,31	12,50	12,11
Više od 40 časova nedeljno (%)	86,61	87,49	87,79

Izvor: ARS 2007-2010.

Ovakva kretanja posmatranih pokazatelja ukazuju na indicije da je u toku ekonomske krize bilo dodatnog prostora da se pad zaposlenosti ublaži kroz fleksibilne oblike zapošljavanja.

3. Aktivne politike tržišta rada

Iako je u periodu 2005-2011. značajno povećan, udeo izdataka za APTR u BDP-u Srbije je izuzetno nizak – u 2012. godini iznosio je 0,1%, što je znatno manje nego u EU.²³¹

Tabela 47. Udeo izdataka za aktivne mere u BDP

Godina	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.
Udeo u BDP (u %)	0,08%	0,10%	0,13%	0,12%	0,13%	0,11%	0,10%

Izvor: NSZ.

Prema Anđelković i Golici (2010) stvarni troškovi svih APTR su veći, jer je na prikazane vrednosti potrebno dodati operativne troškove funkcionisanja NSZ. Arandarenko i Krstić (2008) navode da je, iako ne postoji precizna potvrda, realno pretpostaviti da se više od pola operativnih troškova NSZ odnosi na sprovođenje APTR²³². Odnos izdataka za pasivne i aktivne mere tržišta rada je početkom prethodne decenije pogoršan usled rasta broja primalaca naknade za nezaposlene izazvanim značajnim padom formalne zaposlenosti, mada je ova srazmera popravljena nakon donošenja novog Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti 2009. godine.

Tabela 48. Odnos izdataka za APTR i izdataka za novčanu naknadu (u %)

	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.
APTR	9,28%	11,50%	15,61%	13,41%	12,97%	16,51%	16,58%
Novčana naknada	90,72%	88,50%	84,39%	86,59%	87,03%	83,49%	83,42%

Izvor: NSZ.

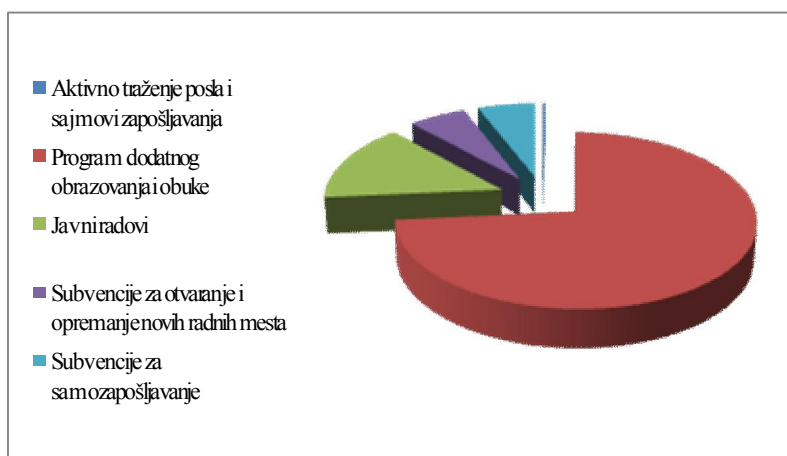
Aktivne mere tržišta rada Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ), planirani broj lica i raspored finansijskih sredstava u 2012. godini po pojedinim merama prikazani su na slici 123. i u tabeli 49. Najveći deo sredstava planiran je za programe dodatnog obrazovanja i

²³¹ U EU-27 u 2009. godini na kategorije 2-7: *Total LMP measures* potrošeno je 0,542% BDP-a. U istoj godini na kategoriju 1 (*Labour market services*) potrošeno je 0,235% BDP-a.

²³² Prema Arandarenko (2011b), tokom 2009. budžetska sredstva izdvojena za APTR su iznosila skromnih 0,1% BDP-a, ali je približno isti iznos potrošen u AP Vojvodini, koja je značajan deo svojih prihoda iz privatizacije usmerila ka ovim merama.

obuke (73%) i programe javnih radova (14,7%), dok se najveći broj korisnika očekuje u programima aktivnog traženja posla i sajmovima zapošljavanja.

Mere posredovanja i savetovanja se odlikuju najnižim troškovima po korisniku, ali je potrebno naglasiti da je visina, pa samim tim i udeo sredstava namenjenih za ove programe često potcenjena, jer se velikim delom pokrivaju iz operativnih troškova NSZ koji se ne pripisuju ovoj grupi mera²³³. Broj korisnika programa iz ove grupe je značajno porastao nakon uvođenja procene mogućnosti zapošljavanja i individualnih planova zapošljavanja koji su postali obavezni posle donošenja Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti iz 2009. godine.



Slika 123. Mere aktivne politike zapošljavanja i planirana finansijska sredstva za 2012. godinu

Izvor: NSZ (2013), str. 24.

Tabela 49. Pregled planiranog broja lica za uključivanje u mere aktivne politike zapošljavanja u 2012. godini

Naziv mere	Broj lica
Profesionalna orijentacija i savetovanje o planiranju karijere	29 000
Informisanje o mogućnostima za razvoj karijere	4 000
Savetovanje	10 000
Selekcija i klasifikacija	15 000
Aktivno traženje posla	83 500
Sajmovi zapošljavanja	47 350
Mere aktivnog traženja posla	36 200
<i>Klub za traženje posla</i>	<i>3 700</i>

²³³ Arandarenko (2011c), str.247.

Naziv mere	Broj lica
<i>Obuka za aktivno traženje posla ATP1</i>	30 000
<i>Trening samoeфикаsnosti ATP2</i>	2 500
Dodatno obrazovanje i obuke	6 230
Program stručne prakse	2 070
Program sticanja praktičnih znanja	300
Obuke	3 860
<i>Obuke za tržište rada</i>	1 860
<i>Obuke na zahtev poslodavca</i>	1 500
<i>Funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih</i>	500
Razvoj preduzetništva	29 700
Informativno-savetodavne usluge u poslovnim centrima	19 150
Edukativni programi	10 550
Subvencije za zapošljavanje	3 150
Subvencije za samozapošljavanje	1 550
Subvencije za otvaranje novih radnih mesta	1 300
Subvencija zarade za zapošljavanje osoba sa invaliditetom bez radnog iskustva	300
Javni radovi	6 000
Mere podrške zapošljavanja OSI	80
UKUPNO	157 710

Izvor: NSZ (2013), str. 24-25.

Meru *dodatno obrazovanje i obuke* Nacionalna služba sprovodi kroz sledeće programe: program osposobljavanja za samostalan rad u struci, program osposobljavanja za sticanje praktičnih znanja, program obuka, prekvalifikacije i dokvalifikacije i funkcionalno osnovno obrazovanje odraslih.

Program osposobljavanja za samostalan rad u struci podrazumeva finansiranje programa kojima se stiču iskustva za samostalan rad u struci i polaganje pripravnčkog odnosno stručnog ispita i sprovodi se kroz: program pripravnika i program stručne prakse.

Kao jedna od mera uvedenih kao odgovor na početak ekonomske krize od 2009. godine uveden je i program *Prva šansa*. Ovaj program je subvencionisao zapošljavanje pripravnika bez relevantnog radnog iskustva sa završenom srednjom školom ili fakultetskim obrazovanjem mlađih od 30 godina kod privatnih poslodavaca. U originalnoj verziji program nije predviđao obavezu poslodavca da zaposli pripravnike po okončanju pripravnčkog staža, ali je dizajn programa kasnije promenjen i uvedena je obaveza

poslodavca da pripravnike zaposle na period od još godinu dana nakon početnog subvencionisanog jednogodišnjeg perioda i da tokom tog perioda zadrži isti broj zaposlenih. Prema Arandarenko (2011c), i pored indicija o podložnosti ovog programa delovanju efekata balasta, supstitucije i istiskivanja, pad ukupne registrovane nezaposlenosti zabeležen sredinom 2009. godine je bio posledica naglog smanjenja nezaposlenosti mladih, koje se podudaralo sa uvođenjem programa. U 2012. i 2013. usled nedostatka sredstava, kao neka vrsta zamene za ovaj program organizovana je stručna praksa koja je namenjena prvenstveno nezaposlenima bez radnog iskustva u struci i podrazumeva osposobljavanje za samostalan rad u struci bez zasnivanja radnog odnosa.

Program pripravnika namenjen je poslodavcima koji zapošljavaju nezaposlena lica koja prvi put zasnivaju radni odnos u svojstvu pripravnika. Pravo na uključivanje u program pripravnika imaju nezaposleni mlađi od 30 godina, bez radnog iskustva u struci ili dovoljnog radnog iskustva u svojstvu pripravnika za sticanje uslova za polaganje pripravničkog, odnosno stručnog ispita.

Program sticanja praktičnih znanja namenjen je poslodavcima koji zapošljavaju nezaposlena lica bez kvalifikacija, radi sticanja praktičnih znanja i veština za rad, obavljanjem jednostavnih, konkretnih poslova.

Program obuka namenjen je teže zapošljivim nezaposlenima radi sticanja dodatnih znanja i veština. Obuke mogu biti:

- obuke za tržište rada:
 - obuke za sticanje dodatnih znanja i veština uz osnovno zanimanje,
 - obuke za sticanje dodatnih znanja i veština za obavljanje poslova u okviru osnovnog ili novog zanimanja;
- obuke na zahtev poslodavca (organizuju se radi sticanja znanja i veština potrebnih za obavljanje poslova na konkretnom radnom mestu, na zahtev poslodavca, ukoliko

na evidenciji nezaposlenih Nacionalne službe nema lica sa potrebnim znanjima i veštinama).

Program prekvalifikacije i dokvalifikacije namenjen je teže zapošljivim nezaposlenima i nezaposlenima koji su napustili školovanje, dok je program funkcionalnog osnovnog obrazovanja odraslih namenjen nezaposlenima bez osnovnog obrazovanja, radi sticanja osnovnog obrazovanja i prve kvalifikacije za obavljanje jednostavnih poslova.

Mere za podršku samozapošljavanju odnose se na:

- informativne i savetodavne usluge u poslovnim centrima;
- obuke iz preduzetništva;
- mentoring i specijalističke obuke;
- subvenciju za samozapošljavanje.

Subvencija za samozapošljavanje je državna pomoć male vrednosti (*de minimis* državna pomoć) koja se dodeljuje nezaposlenom licu u jednokratnom iznosu.

Subvencije za zapošljavanje može da ostvari poslodavac za zapošljavanje nezaposlenih i to:

- na novootvorenim radnim mestima (subvencije za otvaranje novih radnih mesta);
- na upražnjenim radnim mestima;
- u drugim slučajevima utvrđenim Akcionim planom i drugim propisima.

Subvencija za otvaranje novih radnih mesta se odobrava poslodavcima u jednokratnom iznosu radi zapošljavanja nezaposlenih na novootvorenim radnim mestima. Subvencija za otvaranje novih radnih mesta se odobrava poslodavcima koji zapošljavaju do 50 nezaposlenih lica, odnosno do 19 nezaposlenih lica, kada poslodavac zapošljava osobe sa invaliditetom. Izuzetno, poslodavac može ostvariti pravo na subvenciju za otvaranje novih radnih mesta za zapošljavanje preko 50 nezaposlenih lica, radi ujednačavanja regionalnog

razvoja, uklanjanja dispariteta na tržištu rada i većeg stepena zapošljavanja, u okviru grinfild i braunfild investicija. Visina subvencije zavisi od razvijenosti opštine, kao i od broja lica koja se zapošljavaju. Poslodavac je, između ostalog, dužan da održi broj zaposlenih za period definisan javnim pozivom, osim u slučaju prirodnog odliva zaposlenih i ne zapošljava lica koja su u periodu od šest meseci pre podnošenja zahteva za dodelu subvencije bila u radnom odnosu kod tog poslodavca. Subvencija za zapošljavanje na upražnjenim radnim mestima se može odobriti poslodavcima u jednokratnom iznosu radi zapošljavanja nezaposlenih lica koja pripadaju kategoriji teže zapošljivih. Pored pometunih subvencija, postoje i programi subvencija doprinosa socijalnog osiguranja i oslobađanja poreza na zarade u periodu od dve do tri godine za poslodavce koji zapošljavaju ugrožene kategorije radnika (stariji od 45 i stariji od 50 godina; mlađi od 30 godina i osobe sa invaliditetom)²³⁴.

Od 2006. godine sprovode se i programi javnih radova. Javni radovi se organizuju i sprovode u sledećim oblastima:

- socijalne, humanitarne, kulturne i druge delatnosti,
- održavanje i obnavljanje javne infrastrukture,
- održavanje i zaštita životne sredine i prirode.

Troškovi javnih radova finansiraju se iz budžeta Republike Srbije, u cilju:

- isplate zarada lica uključenih u javni rad (minimalna zarada utvrđena u skladu sa propisima o radu, sa pripadajućim porezima i doprinosima, uz uvećanje u skladu sa nivoom obrazovanja);
- naknade troškova za dolazak i odlazak sa rada;
- isplate troškova obezbeđenja bezbednosti i zdravlja na radu;

²³⁴ Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje (Sl.gl. RS br: 84/04; 61/05 i 62/06 i 5/09, 52/2011) i Zakon o porezu na dohodak građana (Sl.gl.RS br: 24/01; 80/02; 135/04, 62/06 i 65/06, 10/07, 7/08, 7/09, 31/09, 44/09, 18/10 i 50/11).

- troškova izvođenja javnih radova, najviše do iznosa od 10% sredstava odobrenih za javne radove²³⁵.

Prema Javnom konkursu za organizovanje sprovođenja javnih radova u 2013. godini²³⁶, maksimalno trajanje javnih radova je 6 meseci, s ciljem zapošljavanja prvenstveno nezaposlenih koji se teže zapošljavaju (korisnici novčane socijalne pomoći, mladi, višak zaposlenih, stariji od 50 godina, dugoročno nezaposleni, nezaposleni bez kvalifikacija ili niskokvalifikovani, osobe sa invaliditetom, itd.).

Programi javnih radova su koncipirani pre svega kao dohodovna podrška najugroženijim grupama nezaposlenih, obično u nerazvijenim oblastima²³⁷. Najnovije analize pokazuju da su efekti javnih radova u ovom smislu pozitivni, ali da izostaju dugoročni efekti na zaposlenost. Rezultati evaluacija programa APTR u Srbiji prikazani su u tabeli 50.

Tabela 50. Evaluacije APTR u Srbiji

Autori	Period	Rezultati evaluacije
Bonin i Rinne (2006)	2004-2005.	<ul style="list-style-type: none"> • Uticaj na verovatnoću zaposlenosti i prihode nakon učešća u programu “Lepša Srbija” (kombinacija obuka i javnih radova) je pozitivan, ali relativno slab. • Subjektivno poboljšanje kod učesnika značajno.
Ognjenović (2007)		<ul style="list-style-type: none"> • Nađen pozitivan i statistički značajan uticaj aktivnih mera (obuka za aktivno traženje posla, finansijska pomoć za pripravnike-volontere, osnovna i specijalistička informatička obuka) na verovatnoću zapošljavanja korisnika u istraživanju koje je obuhvatalo četiri pilot filijale NSZ (Beograd, Pančevo, Kraljevo i Niš).

²³⁵ NSZ (2013), str. 21.

²³⁶ http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/522_jk_javni_radovi_u_2013.pdf

²³⁷ Arandarenko (2011b), str. 35.

Autori	Period	Rezultati evaluacije
Arandarenko i Krstić (2008)	2003-2007.	<ul style="list-style-type: none"> • Najefektivniji su programi posredovanja i savetovanja, a zatim zapošljavanja i obuka • Najslabije efekte imaju programi javnih radova
Petrović (2010)	2008.	<ul style="list-style-type: none"> • I pored niske zaposlenosti posle završetka programa, subjektivno poboljšanje kod učesnika javnih radova koji su primaoci socijalne pomoći je značajno.
Anđelković i Golicin (2010)	2008-2009.	<ul style="list-style-type: none"> • Procesna evaluacija javnih radova dala je sledeće rezultate: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Prema preliminarnim podacima, upitno je da li su dobro targetirane prioritetne grupe; ◦ Veoma mali procenat lica koja su zasnovala radni odnos neposredno po okončanju javnih radova; ◦ Neznatno učešće privatnog sektora.
Nojković et al. (2010)	2006-2009.	<ul style="list-style-type: none"> • Program <i>Otpremninom do posla</i> ima statistički značajan pozitivan uticaj na ishode na tržištu rada, i pozitivan, ali ne i statistički značajan uticaj na subjektivno poboljšanje kod učesnika.
EUNES (2011)		<ul style="list-style-type: none"> • Stopa zaposlenosti među učesnicima šest meseci po okončanju mere: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Klub za traženje posla: 33,67%; ◦ Obuka za tržište rada: 25,06%; ◦ Subvencije za otvaranje novih radnih mesta: 59,26% (u istom preduzeću gde je sprovedena mera: 47,76%).

4. Mere ekonomske politike usmerene ka poboljšanju ishoda na tržištu rada i poželjna institucionalna rešenja

Stanje na tržištu rada u Srbiji možemo predstaviti kroz dve osnovne grupe karakteristika:

1. Makroekonomske karakteristike:

- Visoke stope nezaposlenosti i dugoročne nezaposlenosti, uz značajnu segmentaciju tržišta rada;
- Privredni ambijent sa niskom agregatnom tražnjom i nedovoljnim privrednim rastom.

2. Institucionalni faktori vezani za tržište rada (osnovni elementi koncepta fleksigurnosti):

- Zakonska zaštita zaposlenja prema indeksu EPL je približno na nivou evropskog proseka, uz visok nivo sive ekonomije i raširene probleme implementacije zakonskog okvira koji reguliše ovu oblast;
- Veoma nizak obuhvat sistema naknade za nezaposlene, što značajno umanjuje velikodušnost sistema;
- Nisko izdvajanje za aktivne politike na tržištu rada;
- Nedovoljno razvijen socijalni dijalog.

Procenjeni položaj Srbije u sistemu fleksibilnost-sigurnost na tržištu rada može se okarakterisati kao pozicija niske sigurnosti (posebno kada se posmatra sekundarno tržište rada) i umerene fleksibilnosti. Kada se daju preporuke za politiku, neophodno je odvojeno posmatrati primarni i sekundarni segment tržišta rada, s obzirom na izrazito različite karakteristike ova dva segmenta tržišta. Na osnovu međunarodnog poređenja indeksa zakonodavne zaštite zaposlenja okvir koji postavlja Zakon o radu nije preterano rigidan, dok je realna fleksibilnost na tržištu rada na sekundarnom tržištu pojačana kroz relativno visok udeo sive ekonomije i probleme u implementaciji postojećeg zakonskog okvira, što je potvrđeno i kroz korigovane EPL indekse.

Sigurnost zaposlenja²³⁸ je relativno niska, što je uobičajeno na tržištu rada sa izuzetno visokom stopom nezaposlenosti i visokim učešćem dugoročne nezaposlenosti. Sistem naknade za slučaj nezaposlenosti i APTR ne obezbeđuju dovoljnu podršku nezaposlenima da brže i lakše prođu kroz tranzicioni period do novog radnog mesta. Ipak, na tržištu koje karakteriše izuzetno visoka nezaposlenost i loše makroekonomsko okruženje, potencijalni domet institucija tržišta rada nije veliki. Pored toga, fiskalni problemi zemlje ograničavaju mogućnosti za povećanje izdataka za APTR i kontraciklično redizajniranje sistema naknade za nezaposlene. S obzirom na ograničena sredstva i veliki broj nezaposlenih, neophodno je usmeriti veću pažnju na evaluaciju i pravilno targetiranje APTR, kao i vezivanje sistema naknade za nezaposlene za APTR u cilju podsticanja aktivacije nezaposlenih. S obzirom na nizak obuhvat i ne preterano dugačko trajanje prava na naknadu za slučaj nezaposlenosti, mala je opasnost od obeshrabrivanja radnika i umanjenja njihovog motiva za traženje posla usled oslanjanja na primanje naknade.

Uzroci ovako lošeg stanja na tržištu rada u Srbiji vezani su prvenstveno za makroekonomske šokove i probleme u opštem institucionalnom okruženju²³⁹ koji onemogućavaju optimalno funkcionisanje privrede i umanjuju efikasnost mera ekonomske politike. Izolovane reforme institucija tržišta rada bez poboljšanja opšteg institucionalnog i makroekonomskog okruženja nemaju dovoljan potencijal da značajnije poboljšaju performanse tržišta rada.

Pored toga, neophodno je preispitati ortodoksnu paradigmu o vezi između fleksibilnosti (kao suprotnosti sigurnosti) i efikasnosti tržišta rada. Pri eventualnom redizajniranju postojećih institucionalnih rešenja potrebno je sagledati međuzavisnost drugih institucionalnih karakteristika sa institucijama tržišta rada. Povećanje sigurnosti na tržištu rada bez ekonomskog oporavka je malo verovatno, s obzirom na budžetska ograničenja i

²³⁸ očekivanja u pogledu ostajanja u radnom odnosu, ne obavezno kod istog poslodavca.

²³⁹ U izveštaju Svetske banke *Doing Business (2011)*, kao institucionalni faktori koji najviše doprinose problemima u poslovanju navedeni su : neefikasna birokratija, korupcija, pristup finansiranju, nestabilnost Vlade, poreski sistem, neadekvatna infrastruktura, kriminal – restriktivna radna regulativa je tek na desetom mestu.

mali broj slobodnih radnih mesta. Ipak, moguće je sprovođenje drugih mera koje su vezane za koncept fleksigurnosti koje bi uticale na poboljšanje stanja na tržištu rada:

- povećanje zapošljivosti radnika kroz unapređenje sistema obrazovanja i podsticanje koncepta doživotnog učenja²⁴⁰ ;
- unapređenje socijalnog dijaloga koji je jedan od ključnih preduslova za ostvarivanje koncepta fleksigurnosti ;
- sprovođenje mera usmerenih ka smanjenju segmentacije tržišta rada;
- podsticanje interne numeričke fleksibilnosti.

²⁴⁰Lifelong learning.

ZAKLJUČAK

U ekonomskoj teoriji ne postoji jedinstven odgovor na pitanje da li je tržište rada samouravnotežujući mehanizam i koji su osnovni izvori neravnoteža na ovom tržištu. Izbor mera ekonomske politike u velikoj meri zavisi od teorijskog pogleda na tržište rada. Za razliku od strukturalizma koji nezaposlenost objašnjava strukturnim faktorima kao što su: prepreke fleksibilnosti tržišta rada, institucionalne rigidnosti, delovanje sindikata, prekomerna regulacija i regionalne neravnoteže, modeli bazirani na postojanju histerezis efekta podrazumevaju zavisnost dugoročne ravnoteže privrede od pitanje prilagođavanja na kratak rok. U tom slučaju, agregatna tražnja utiče na ravnotežne veličine, čime je praktično osporena stabilnost NRU, pa čak i njena egzistencija. U cilju sagledavanja uticaja makroekonomskih šokova, mera ekonomske politike i pitanje prilagođavanja tržišta rada, pored strukturalizma i modela koji se baziraju na postojanju histerezisa, značajni su i CRT modeli (engl. *chain reaction theory* - teorija lančane reakcije) koji ističu postojanje produženog prilagođavanja tržišta rada. Prema CRT modelima, tržište rada se eksternim šokovima prilagođava postepeno, a trenutne odluke učesnika na tržištu rada zavise od prethodnih ishoda. CRT modeli ne objašnjavaju samo promene stope nezaposlenosti, već pokušavaju da odrede trajektoriju stope nezaposlenosti i, za razliku od prve dve grupe modela, prave jasnu razliku između uticaja privremenih i trajnih šokova. Promene u nivou zaposlenosti i nezaposlenosti su posledica interakcije između eksternih šokova iz sadašnjosti i zakasnelih procesa prilagođavanja šokovima iz nekog ranijeg vremenskog perioda. Privremeni šokovi na taj način imaju produžen uticaj na varijable na tržištu rada, dok je za potpunu manifestaciju uticaja trajnih šokova takođe potrebno određeno vreme.

Kada je u pitanju ekonomska politika, značajne su razlike u preporukama koje proističu iz različitih teorija:

1. Teorije bazirane na NRU se fokusiraju na mere koje utiču na dugoročnu strukturu tržišta rada. Ortodoksne liberalističke preporuke oslanjaju se u najvećoj meri na ovu grupu modela;

2. Teorije bazirane na histerezis konceptu naglasak stavljaju na mere politike koje pozitivno utiču na zaposlenost, kao i na vođenje stabilizacione politike u cilju izbegavanja trajnih negativnih efekata nastalih usled delovanja egzogenih šokova;
3. Teorije bazirane na CRT modelima takođe naglašavaju značaj fleksibilnosti tržišta rada, ali u smislu brzine kojom učesnici reaguju na beskonačnu sekvencu promena na ovom tržištu. Osnovne postavke za ekonomsku politiku su:
 - Dugoročna stopa nezaposlenosti zavisi kako od egzogenih varijabli koje utiču na tržište rada, tako i od uticaja vrednosti relevantnih varijabli iz prošlosti na sadašnje i buduće ishode;
 - Neophodna je empirijska analiza i procena uticaja pojedinih varijabli s docnjom za svaku pojedinačnu privredu u cilju formulisanja adekvatnih mera ekonomske politike. Dosadašnje empirijske analize ukazale su na velike razlike u procesima prilagođavanja u različitim zemljama, tako da, čak i u slučaju slične putanje stope nezaposlenosti, različitim zemljama mogu odgovarati drugačije mere ekonomske politike;
 - Činjenica da privremeni šokovi imaju produženo dejstvo u nekoj privredi ne znači automatski da će se i efekti trajnih šokova realizovati sa inercijom. Potrebne su različite mere ekonomske politike, u zavisnosti od toga da li je delovao privremeni ili trajni šok.

Ciljevi postojanja institucionalnih aranžmana su prvenstveno: (a) otklanjanje grešaka tržišta koje proističu iz monopolističke strukture tržišta, eksternih efekata i asimetričnih informacija; i (b) korekcija raspodele i povećanje sigurnosti prihoda. Institucionalne karakteristike određuju kvalitet funkcionisanja tržišta rada: utiču na lakoću kojom će se uspostaviti veza nezaposleni - slobodno radno mesto, postavljaju okvir za određivanje nadnica i uslova za pritisak na rast nadnica i određuju lakoću realokacije radne snage u slučaju strukturnih šokova. Ukoliko je set institucija neodgovarajući, uticaj šokova na nezaposlenost može biti jači i duži.

Postoje tri osnovna mehanizma preko kojih institucije mogu da utiču na performanse privrede:

1. menjanje motiva i podsticaja učesnika na tržištu rada,
2. olakšavanje efikasnih pregovora i
3. podsticanje protoka informacija, komunikacije i poverenja.

Brojna empirijska istraživanja povezanosti institucija tržišta rada i nezaposlenosti ne daju uvek konzistentne rezultate - ne postoji konsenzus po pitanju uticaja institucija tržišta rada na nezaposlenost, prvenstveno po pitanju statističkog značaja pojedinih institucionalnih varijabli, a u nekim slučajevima i po pitanju znaka uticaja. Uzroci pojave histerezisa u literaturi još uvek nisu potpuno ispitani, ali je nepobitno da institucije tržišta rada imaju značajnu ulogu. Najčešće pominjani uzroci pojave histerezisa su: jaki sindikati, previsoke realne nadnice i društvena marginalizacija dugoročno nezaposlenih. Prisustvo punog ili delimičnog histerezisa u nezaposlenosti može imati za posledicu stvaranje trajnog problema nezaposlenosti nakon sprovođenja radikalnih makroekonomskih reformi i reformi tržišta rada. Pored toga, moguće je da pozitivan uticaj reformi tržišta rada, usmerenih ka promeni ravnotežnog stanja u smeru ka stanju kojem odgovara niži nivo nezaposlenosti, bude prigušen i nadjačan negativnim šokovima kojima je izložena privreda, ukoliko su te reforme sprovedene u momentu povećanja nezaposlenosti. Slični zaključci primenjivi su i na uticaj deflacionih mera na proizvodnju i zaposlenost – kontrakciono delovanje ovih mera može imati produžene negativne efekte na tržištu rada.

Ortodokсна teorija ističe da preterano „zaštitničke“ institucije tržišta rada izazivaju rigidnost nadnica. S obzirom na nefleksibilnost cene rada, tržište se prilagođava kvantitetski – u slučaju negativnog šoka, nadnice nisu dovoljno fleksibilne i dolazi do prekomernog pada zaposlenosti. Ukoliko bi nadnice bile potpuno fleksibilne i ukoliko radnici ne bi imali „sigurnosnu mrežu“ u vidu institucija tržišta rada, tržište bi dovelo privredu u stanje pune zaposlenosti. Prema ovom gledištu, deregulacija tržišta rada koja bi trebalo da bude sprovedena na koordinisan i sveobuhvatan način i obuhvati sniženje nadnica, manju sigurnost radnog mesta i smanjenu velikodušnost naknada za nezaposlene

nema alternativu. Ovaj analitički okvir naglašava ulogu institucija u postizanju ekonomske efikasnosti, a rigidnosti koje nastaju kao posledica delovanja institucija predstavljaju odstupanja od referentnog modela i posledično vode do lošijih ekonomskih ishoda. Sa teorijske tačke gledišta, strukturalistički stavovi na kojima se bazira koncept deregulacije i koji podrazumevaju da postoji (prirodna) stopa nezaposlenosti kojoj privreda teži i na koju deluju samo strukturni faktori, ali ne i agregatna tražnja, se dovode u pitanje sa aspekta: (a) pitanja postojanja stabilnog ravnotežnog nivoa zaposlenosti kojem privreda teži u dugom roku, (b) delovanja punog ili delimičnog histerezis efekta na tržištu rada i (c) identifikacije faktora koji određuju ravnotežnu i stvarnu stopu nezaposlenosti. Pored toga, ekonometrijske analize uticaja institucija tržišta rada na ishode na ovom tržištu ne daju jasnu i nedvosmislenu potvrdu smera, jačine i signifikantnosti ove veze. U cilju testiranja karakteristika prirodne stope nezaposlenosti, u radu je izvršena procena njenog kretanja u zemljama evrozone u periodu od 2000. do 2010. godine, polazeći od jednačine Filipsove krive. Dobijeni rezultati pokazuju da je prirodna stopa nezaposlenosti povećana sa izbijanjem recesije i da je ostala na višem nivou i nakon otpočinjanja privrednog oporavka. Takođe, reakcije različitih režima tržišta rada na recesiju su se u velikoj meri razlikovale, s tim da režimi koji su dizajnirani više u skladu sa ortodoksnim preporukama nisu uvek imali bolje performanse od režima sa „čvršćim” institucijama.

Performanse privrede po pitanju zaposlenosti su, između ostalog, rezultat delovanja kompleksnog institucionalnog sistema. Različite kombinacije pojedinih komponenti daju različite institucionalne sisteme – „varijetete kapitalizma” - VOC režime (engl. *varieties of capitalism*). Prema ovom pristupu, društveni i politički konsenzus pojačava koherentnost institucionalnog modela, a koherentniji modeli daju bolje performanse tržišta rada. Pored toga, pojedina institucionalna rešenja iz različitih oblasti mogu da budu komplementarna, tako da fokusiranje na isključivo jedan institucionalni segment i dizajniranje reformi bez uzimanja globalnog institucionalnog sistema u obzir može da dovede do suboptimalnih rešenja. Ponašanje učesnika na tržištu rada je u velikoj meri određeno postojanjem tzv. „spoljnih“ ili alternativnih opcija, što je veoma često vezano za institucionalne aranžmane koji ne pripadaju direktno tržištu rada, što ponovo ukazuje na neophodnost uzimanja u

obzir čitavog institucionalnog i privrednog sistema u procesu dizajniranja i sprovođenja reformi tržišta rada.

Razvoj ideje o fleksigurnosti motivisan je stavom da samo povećanje fleksibilnosti ne dovodi obavezno do bolje efikasnosti tržišta rada. Osnovna ideja ovog koncepta je da se s jedne strane podstakne fleksibilnost tržišta rada, a s druge sigurnost zaposlenja i socijalna sigurnost - cilj je obezbeđenje dovoljne prilagodljivosti tržišta rada bez značajnijeg narušavanja sigurnosti radnika. Reč „flexicurity“ je nastala kao kovanica engleskih reči „flexibility“ (fleksibilnost) i „security“ (sigurnost). Samo poreklo reči ukazuje na suštinu ovog koncepta – uskladiti fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada na takav način da se iskoriste prednosti oba pristupa. Promena fokusa ka sigurnosti na tržištu rada, tj. obezbeđenje zapošljivosti radnika, podrazumeva da zaposleni može doći u situaciju da izgubi radno mesto (što je u skladu sa relativno niskim EPL), ali da će se, zahvaljujući visokom nivou znanja i veština, uz pomoć APTR i sistema naknade za nezaposlene koji mu omogućuje stabilnost dohotka u periodima nezaposlenosti, relativno brzo ponovo zaposliti. Za uspešno formulisanje odgovarajućeg institucionalnog modela zasnovanog na konceptu fleksigurnosti i njegovo kasnije funkcionisanje od ključnog značaja je razvijen socijalni dijalog. Jedan od važnih aspekata ovog koncepta je i promovisanje fleksibilnih oblika zapošljavanja, pri čemu je potrebno obezbediti da proces prilagođavanja privrede usled makroekonomskih šokova ne padne neproporcionalno na deo zaposlenih koji su angažovani u fleksibilnim oblicima zapošljavanja. Skup mera koji obezbeđuje lakši prelazak sa jednog na drugo zaposlenje odnosi se prvenstveno na eksternu fleksigurnost. Međutim, u situaciji ekonomske krize, mogućnosti za nalaženje novog zaposlenja su vrlo ograničene, tako da se naglasak prebacuje na internu fleksibilnost. U slučaju nepovoljnih makroekonomskih šokova, prilagođavanje putem interne fleksibilnosti prvenstveno podrazumeva promene u broju časova rada kojima se izbegava ili minimizira otpuštanje zaposlenih.

S obzirom na specifične ekonomske i, naročito, institucionalne karakteristike svake zemlje, pogrešno bi bilo insistirati na formulisanju jedinstvenog modela fleksigurnosti koji bi mogao uspešno da se primeni na sve zemlje. Takođe, ne postoji jedna institucija/politika

koja bi omogućila adekvatan odnos između fleksibilnosti i sigurnosti – neophodno je uzeti u obzir više institucionalnih elemenata, kao i njihove interakcije, pre svega zakonodavstvo vezano za tržište rada, sisteme naknade za slučaj nezaposlenosti i aktivne politike tržišta rada. Empirijsku procenu uticaja ovih institucija na performanse tržišta rada otežava činjenica da institute zakonodavne zaštite zaposlenja i sistema naknada za nezaposlene karakteriše veliki broj dimenzija koje je teško numerički obuhvatiti. U radu je razvijeno nekoliko sumarnih indikatora karakteristika sistema naknade za slučaj nezaposlenosti koji u različitim varijantama obuhvataju sledeće varijable: prosečne neto stope zamene, trajanje prava na primanje naknade, trajanje prava na pomoć za nezaposlene, izdatke po osobi i obuhvat sistema. Prema skoro svim varijantama indikatora pokazalo se da su za posmatrane (bivše) tranzicione zemlje (sa izuzetkom Slovenije) karakteristični relativno restriktivni sistemi naknade za nezaposlene. Ipak, za preciznije procenjivanje velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene neophodno je uzeti u obzir specifične kriterijume svake zemlje, vezane za prava i obaveze prilikom primanja naknade za nezaposlene. Teškoće vezane za kvantifikaciju pokazatelja velikodušnosti sistema ne otežavaju samo međunarodna poređenja, već i procene uticaja ovog sistema na makroekonomske agregate. Pored toga, pri empirijskim procenama uticaja sistema naknade za nezaposlene na tržište rada, posebno na stope nezaposlenosti, potrebno je uzeti u obzir i potencijalnu endogenost politike.

Kada je u pitanju indeks EPL, zemlje u tranziciji u proseku ne odstupaju mnogo od zemalja EU i/ili OECD-a. Među zemljama sa najnižim ukupnim indeksima nalaze se liberalne anglosaksonske privrede, pojedine bivše tranzicione zemlje i Danska, što je u skladu sa njenim konceptom fleksigurnosti. Primetno je da u većini zemalja postoje značajne razlike između indeksa EPL za različite oblike zapošljavanja. Korigovani indikatori pokazuju da većina zemalja u tranziciji ima relativno manje stroge zakonske propise o zaštiti zaposlenja nego što to standardni indikatori pokazuju.

Empirijska istraživanja ne nalaze jasan uticaj zakonodavne zaštite zaposlenja na stope zaposlenosti i nezaposlenosti, ali ukazuju na činjenicu da ova institucija utiče na tokove i segmentaciju na tržištu rada. Reforme u smeru liberalizacije zakonske zaštite zaposlenja,

pored nedovoljne empirijske potkrepljenosti, nailaze i na problem vezan za političku ekonomiju: koristi su u najboljem slučaju vidljive u dugom roku, dok se u kratkom roku veliki broj radnika suočava sa negativnim efektima. Komplementarno delovanje pojedinih institucija čini pristup „dizajniranja svake pojedinačne institucije prema najboljem modelu“ nemogućim. Prema teoriji varijeteta kapitalizma, strukturne reforme koje narušavaju koherentnost institucionalnog sistema mogu dovesti do pogoršanja makroekonomskih performansi.

Aktivne politike tržišta rada, čak i u slučaju savršenog targetiranja i efektivnosti, ne mogu same rešiti problem visoke nezaposlenosti – neophodno je da one budu deo sveobuhvatne strategije rešavanja problema nezaposlenosti. Evaluacije pokazuju da je izuzetno teško izboriti se sa masovnom nezaposlenošću putem aktivnih politika na tržištu rada. Primena ovih programa zahteva dobro poznavanje iskustava i evaluacija iz drugih zemalja, ali i uzimanje u obzir specifičnosti zemlje za koju se oni dizajniraju – opšte stanje privrede, stanje na tržištu rada, formalni i neformalni institucionalni okvir. Veliki broj evaluacija ukazuje na činjenicu da je uticaj programa bolji ukoliko je privreda u fazi ekspanzije i ukoliko su mere dobro targetirane. Pored navedenih faktora uspešnosti APTR, pravilno targetiranje po određenim demografskim grupama, kao i po regionima, je od velikog značaja za ostvarivanje pozitivnih efekata ovih mera. Pri dizajniranju APTR neophodno je uzeti u obzir međuuticaje i komplementarnosti sa drugim institucijama tržišta rada. Prema teorijskim pretpostavkama APTR mogu da ublaže efekat moralnog hazarda u sistemu naknade za nezaposlene. Analiza bazirana na dobijenim sumarnim indikatorima sistema naknade za nezaposlene potvrđuje očekivano postojanje pozitivne korelacije između velikodušnosti sistema naknade za nezaposlene i ulaganja u APTR.

Procenjeni položaj Srbije u sistemu fleksibilnost - sigurnost na tržištu rada, može se okarakterisati kao pozicija niske sigurnosti (posebno kada se posmatra sekundarno tržište rada) i umerene fleksibilnosti. Na osnovu međunarodnog poređenja indeksa zakonodavne zaštite zaposlenja okvir koji postavlja Zakon o radu nije preterano rigidan, dok je realna fleksibilnost na tržištu rada, posebno na sekundarnom tržištu, donekle pojačana kroz

relativno visok udeo sive ekonomije, kao i kroz probleme u implementaciji postojećeg zakonskog okvira. Korigovani indeksi pokazuju da se Srbija, zajedno sa većinom ostalih zemalja u tranziciji, u prostoru fleksibilnost – sigurnost nalazi u tzv. „Istočnom kvadrantu“ koji karakteriše niska sigurnost dohotka i/ili zaposlenja i umerena fleksibilnost tržišta rada. Kada se daju preporuke za politiku neophodno je odvojeno posmatrati primarni i sekundarni segment tržišta rada, s obzirom na izrazito različite karakteristike ova dva segmenta tržišta. Sigurnost zaposlenja je relativno niska, što je uobičajeno na tržištu rada sa izuzetno visokom stopom nezaposlenosti i visokim učešćem dugoročne nezaposlenosti. S obzirom da se uzroci lošeg stanja na tržištu rada nalaze najvećim delom na strani makroekonomskih determinanti, izolovane reforme institucija tržišta rada bez poboljšanja opšteg institucionalnog i makroekonomskog okruženja nemaju dovoljan potencijal da značajnije poboljšaju performanse tržišta rada.

LITERATURA:

1. Abbriti, M., Weber, S., "Labour market institutions and the business cycle: unemployment rigidities vs. real wage rigidities", *Working Paper Series 1183*, European Central Bank.
2. Acemoglu, D., Shimer, R. 2000. "Productivity gains from unemployment insurance," *European Economic Review*, Elsevier, vol. 44(7).
3. Acemoglu, K. D., 2005. "Institution as the Fundamental Cause of Long-Run Growth", u Aghion, P., Durlauf, S. (eds) *Handbook of Economic Growth*. North-Holland: Elsevier.
4. Acemoglu, K. D., Shimer, R., 1999. "Efficient Unemployment insurance", *Journal of Political Economy*, Vol.107, pp.893-928.
5. Addison, J., Grosso, J.L. 1996. "Job security provisions and employment: Revised estimates", *Industrial relations*, 35 (4).
6. Agell, J., 2002. "On the Determinants of labour market institutions: Rent seeking versus social insurance", *German Economic Review* Vol. 3, Issue 2, pp. 107-135.
7. Aghion, P., Blanchard, O. 1994. "On the Speed of Transition on Central Europe." *NBER Macroeconomics Annual*.
8. Akerlof, A., Dickens, W.T., Perry, G.L. 2000. "Near-Rational Wage and Price Setting and the Optimal Rates of Inflation and Unemployment", *Brookings Papers on Economic Activity*, 2000:1.
9. Akerlof, G., Dickens, W., Perry, G., Gordon, R., Mankiw, G. 1996. "The macroeconomics of low inflation", *Brookings papers on economic activity*, vol. 1996, iss.1.
10. Alesina, A., Perotti, R. 1997. "The welfare state and competitiveness", *The American Economic Review*, vol. 87, No.5.
11. Alexiou, C., Tsaliki, P. 2009. "Unemployment revisited: empirical evidence from 20 OECD countries", *Contributions to Political Economy*, 28.
12. Algan, Y., Cahuc, P. 2004. "Job protection: The macho hypothesis," *IZA Discussion Paper* No. 1192.
13. Allard, G.J., 2005. "Measuring the Changing Generosity of Unemployment Benefits: Beyond Existing Indicators" Instituto de Empresa Business School Working Paper No. WP05-18.
14. Anđelković, B., Golicin, P. 2010. *Procesna evaluacija javnih radova sprovedenih u Srbiji u 2008. i 2009. godini*, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Kabinet potpredsednika Vlade za evropske integracije.
15. Andersen, T. M., Holmström B., Honkapohja S., Korman S.; Söderström H., Vartiainen J., 2007. "The Nordic model: embracing globalization and sharing risks", The Research Institute of the Finnish Economy, ETLA .
16. Andor, L. 2011. "Evaluating flexicurity in the economic, employment and social crisis", High-level Conference on Flexicurity, 14.11.2011.

17. Arandarenko, M. 2004. "International Advice and Labour Market Institutions in South-East Europe", *Global Social Policy*, Vol. 4.
18. Arandarenko, M. 2011(a). *Adapting unemployment benefit systems to the economic cycle: Serbia*, European Employment Observatory
19. Arandarenko, M. 2011(b). *Pomoćne strategije za oporavak od krize u jugoistočnoj Evropi, Studija procene: Srbija*, ILO.
20. Arandarenko, M. 2011(c). *Tržište rada u Srbiji: trendovi, institucije, politike*, Ekonomski fakultet, Beograd.
21. Arandarenko, M. 2011(d). *Youth labour market measures in Spain and Serbia: what is common, what is not?*, Peer Review on 'Pathways to support young people into self-employment', Mutual Learning Programme, European Commission.
22. Arandarenko, M., Krstić, G. 2008. "Analiza uticaja politike zapošljavanja i aktivnih mera zapošljavanja u Republici Srbiji", 2003-2007. godine, Strategija za smanjenje siromaštva.
23. Arestis, P., Mariscal, I. 1999. "Unit roots and structural breaks in OECD unemployment", *Economics Letters*, vol. 65.
24. Arpaia, A., N. Curci, E. Meyermans, J. Peschner, Pierini, F. 2010. 'Short Time Working Arrangements as Response to Cyclical Fluctuations', a joint paper, prepared in collaboration by Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities and by Directorate - General for Economic and Financial Affairs,
25. Arpaia, A, Pichelmann, K. 2007. "Nominal and real wage flexibility in EMU", *International Economics and Economic Policy*, vol. 4, No. 3.
26. Arpaia, A., Mourre, G., 2009. "Institutions and performance in European labour markets: taking a fresh look at the evidence", Working Papers CEB 09-049.RS, ULB - Université Libre de Bruxelles.
27. Auer, P., 2007. "In search of optimal labour market institutions" u Jorgensen, H., Madsen, P.K. (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing Copenhagen.
28. Babetskii, I. 2006. "Aggregate wage flexibility in selected new EU member states", Czech National Bank, *Working Paper Series*, No 1/2006.
29. Babić, M. 2004. *Makroekonomija*, Mate, Zagreb.
30. Babić, Z. 2002. *Uloga aktivne politike na tržištu rada Republike Hrvatske*, Ekonomski institut, Zagreb.
31. Baccaro, L., Rei, D. 2007. "Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: Does the Deregulatory View Hold Water?" *International Organization* 61.
32. Baker, D., Glyn, A., Howell, D., Schmitt, J. 2004. "Unemployment and Labour Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation", *ILO Working Paper* 43.
33. Baker, D., Glyn, A., Howell, D., Schmitt, J. 2005. "Labor market institutions and unemployment: a critical assessment of the cross-country evidence" u: Howell, D. (ed): *Fighting Unemployment. The limits for Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press.
34. Ball, L. 2009. "Hysteresis in unemployment: old and new evidence", *NBER Working Paper* 14818.

35. Ball, L., Mankiw, G. 2002. "The NAIRU in Theory and Practice", *Journal of Economic Perspectives*, Vol 16., NBER Working Papers 8940, National Bureau of Economic Research, Inc.
36. Barbier, J.C. 2007. "From political strategy to analytical research and back to politics – a sociological approach of 'Flexicurity'", u Jorgensen, H., Madsen, P.K. (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing Copenhagen.
37. Bassanini, A., Duval R. 2009. "Unemployment, institutions, and reform complementarities: re-assessing the aggregate evidence for OECD countries", *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1).
38. Bassanini, A., Duval, R. 2006. "The Determinants Of Unemployment Across OECD Countries: Reassessing The Role Of Policies And Institutions", *OECD Economic Studies*, Vol. 2006 Issue 1.
39. Belke, A., Fehn, R. 2000. "Institutions and Structural Unemployment: Do capital-market imperfections matter?", *CEPS Working Document No 158*.
40. Bellmann, L., Estrin, S., Lehmann, H., Wadsworth, J. 1995. "The Eastern German Labor Market in Transition: Gross Flow Estimates from Panel Data," *Journal of Comparative Economics*, 20:2.
41. Bellmann, L., Jackman, R. 1996. "The Impact of Labour Market Policy on Wages, Employment and Labour Market Mismatch," u Schmid, G., O'Reilly, J., Schömann, K. (eds.) *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, (Cheltenham, UK, Edward Elgar).
42. Belot, M., van Ours, J. 2001. "Unemployment and Labor Market Institutions: An Empirical Analysis", *Discussion Paper 50, Tilburg University, Center for Economic Research*.
43. Belot, M., van Ours, J.C. 2000. "Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms", *IZA Discussion Papers*, No. 147.
44. Berg, J., Cazes, S. 2007. "The Doing Business Indicators: Measurement Issues and Political Implications", *Economic and Labour Market Paper No. 2007/06*, ILO, Geneva.
45. Berg, J., Cazes, S. 2008. "Policymaking Gone Awry: The Labor Market Regulations of the Doing Business Indicators", *Comparative Labor Law and Policy Journal* 29 (4).
46. Berger, T., Everaert, G. 2008. "Unemployment persistence and the NAIRU: a Bayesian approach", *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 55, No. 3.
47. Bertola, G. 1990. "Job security, employment and wages", *European Economic Review*, 851-66.
48. Bertola, G. 1994. "Flexibility, Investment and Growth", *Journal of Monetary Economics*, 34(2).
49. Bertola, G., Koeniger, W., 2004. "Consumption smoothing and the structure of labor and credit markets", <http://www.personalweb.unito.it/Giuseppe.Bertola/>
50. Betcherman, G., Islam, R. (eds.), 2001. "East Asian Labor Markets and the Economic Crisis: Impacts, Responses, and Lessons", Washington, DC: The World Bank.

51. Betcherman, G., Olivas, K., Dar, A. 2004. "Impacts of Active Labor Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries", *Social Protection Discussion Paper Series No 402*, World Bank.
52. Bianchi, M., Zoega G. 1998. "Unemployment persistence: Does the size of the shock matter?", *Journal of Applied Econometrics*, vol. 13.
53. Blanchard, O. 2000. "The Economics of Unemployment: Shocks, Institutions, and Interactions" Lionel Robbins Lectures, October 2000.
54. Blanchard, O. 2006. "European unemployment: the evolution of facts and ideas," *Economic Policy*, CEPR, CES, MSH, vol. 21(45)
55. Blanchard, O. J., Katz, L.F. 1999. "Wage Dynamic: Reconciling Theory and Evidence", *American Economic Review*, 89(2).
56. Blanchard, O., Summers, L. 1986. "Hysteresis and the European unemployment", *NBER Working Paper series* no. 1950.
57. Blanchard, O., Gali, J. 2010. "Labor markets and monetary policy: a new keynesian model with unemployment", *American Journal: Macroeconomics*, 2.
58. Blanchard, O., Katz, L. 1997. "What We Know and Do Not Know about the Natural Rate of Unemployment", *Journal of Economic Perspectives*, 11(1).
59. Blanchard, O., Kremer, M. 1997 "Disorganization", *Quarterly Journal of Economics*, 112.
60. Blanchard, O., Landier, A., 2002. "The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France", *Economic Journal*, Vol. 112, pp 214-244.
61. Blanchard, O., Wolfers, J. 2000. "The role of shocks and institutions in the rise of european unemployment: the agregate evidence", *The Economic Journal (Conference Papers)*, 110.
62. Blank, R., Freeman, R., 1993. "Evaluating the connection between social protection and economic flexibility" NBER Working Paper 4338.
63. Boeri, T. 1999. "Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration", *European Economic Review* 43.
64. Boeri, T. 2001. "Transition with Labor Supply." *IZA Discussion Paper* 257.
65. Boeri, T. 2010. "Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets," *Handbook of Labor Economics*, Elsevier.
66. Boeri, T., Burda, M. 1995. "Active Labour Market Policies, Job Matching and the Czech Miracle," *CEPR Discussion Papers* 1302, C.E.P.R. Discussion Papers.
67. Boeri, T., Conde-Ruiz, J., Galasso, V. 2004. "Cross-Skill Redistribution and the Tradeoff between Unemployment Benefits and Employment Protection," *IZA Discussion Papers* 1371, Institute for the Study of Labor (IZA).
68. Boeri, T., Conde-Ruiz, J.I., Galasso, V. 2002. "Protecting Against Labour Market Risk: Employment Protection or Unemployment Benefits? ", Working Papers 239, IGIER (Innocenzo Gasparini Institute for Economic Research), Bocconi University.
69. Boeri, T., Garibaldi, P. 2006. "Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect?" *Economic Journal* 17.

70. Boeri, T., Helppie, B., Macis, M. 2008. "Labor regulations in developing countries : a review of the evidence and directions for future research," *Social Protection Discussion Papers* 46306, The World Bank.
71. Boeri, T., Terrel, K. 2002. "Institutional Determinants of Labor Reallocation in Transition", *Journal of Economic Perspectives, American Economic Association, vol. 16(1)*.
72. Boeri, T., Van Ours, J. 2008. *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press
73. Boone, J., van Ours, J. C. 2000. "Modeling Financial Incentives to Get Unemployed Back to Work," *IZA Discussion Papers* 108, Institute for the Study of Labor (IZA).
74. Botero, J., Djankov, S., La Porta, R., Lopez de Silanes, F., Shleifer, A., 2004. "The regulation of labour", *Quarterly Journal of Economics*, 15: 364-402.
75. Broughton, A., Biletta, I., Kullander, M. 2010. "Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements", *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
76. Browning, M., Crossley, T. 2001. "Unemployment insurance benefit levels and consumption changes," *Journal of Public Economics*, 80(1).
77. Brunello, G. 1990. "Hysteresis and 'the Japanese unemployment problem': a preliminary
78. Bruno, M., Sachs, J. 1985. *The Economics of Worldwide Stagflation*, Basil Blackwell, Oxford.
79. Bruno, R., Rovelli, R. 2010. "Labor Market Policies and Outcomes in the Enlarged EU", *Journal of Common Market Studies*, 48/3.
80. Buti, M., Pench, L., Sestito, P. 1998. "European unemployment: Contending theories and institutional complexities", *Policy Papers* 98/1, Robert Schuman Centre, Florence: EUI.
81. Cahuc, P., Carcillo, S. 2010. "Is Short-Time Work a Good Method to Keep Unemployment Down? ", *IZA Discussion Papers* 5430, Institute for the Study of Labor (IZA).
82. Cahuc, P., Zylberberg, A. 2004. *Labor Economics*, Cambridge: MIT Press.
83. Calculating summary indicators of Employment Protection Strictness, OECD, <http://www.oecd.org/dataoecd/24/40/42740190.pdf>.
84. Calmfors, L., Driffill, J. 1988. "Bargaining structure, corporatism and economic performance", *Economic Policy*, vol.6.
85. Calmfors, L., Forslund, A., Hemström, M. 2002. "Does Active Labour Market Policy Work? Lessons from the Swedish Experiences," *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 8, No. 2.
86. Calvo, G., Coricelli, F. 1992. "Stagflationary effects of stabilization programmes in reforming socialist countries: enterprise-side and household-side factors", *World Bank Economic Review*, 6.
87. Camarero, M., Carrion-i-Silvestre J. L. , Tamarit, C. 2005. "Unemployment dynamics and NAIRU estimates for accession countries: An univariate approach", *Journal of Comparative Economics*, vol. 33.

88. Camarero, M., Carrion-i-Silvestre, J. L., Tamarit, C. 2008 "Unemployment hysteresis in transition countries: Evidence using stationarity panel tests with breaks", *Review of Development Economics*, vol. 12.
89. Card, D., Chetty, R., Weber, A. 2007. "The Spike at Benefit Exhaustion: Leaving the Unemployment System or Starting a New Job?", *American Economic Review Papers and Proceedings*, 97.
90. Card, D., Hyslop, D. 1997. "Does inflation grease the wheels of the labor market?," u *Reducing Inflation: Motivation and Strategy*, National Bureau of Economic Research.
91. Card, D., Levine, P. 2000. "Extended benefits and the duration of UI spells: evidence from the New Jersey extended benefit program," *Journal of Public Economics*, Elsevier, vol. 78(1-2).
92. Carlaw, K., Lipsey, R.G. 2010. "Darwinian versus Newtonian views of the economy: the Schumpeterian versus New Classical Theories", *International Schumpeter Society Conference*, Aalborg.
93. Cazes, S. 2002. "Do Labour Market Institutions matter in Transition Economies? An Analysis of Labour Market Flexibility in the Late Nineties", *DP/140/2002*, ILO.
94. Cazes, S., Nesporova, A. 2007. *Flexicurity – a Relevant Approach in Central and Eastern Europe*, ILO.
95. Chetty, R. 2008. "Moral Hazard versus Liquidity and Optimal Unemployment Insurance," *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 116(2).
96. Chien-Chiang, L., Chun-Ping, C. 2008. "Unemployment hysteresis in OECD countries: Centennial time series evidence with structural breaks", *Economic Modelling*, vol. 25.
97. Christoffersen, P, Doyle, P. 2000. "From Inflation to Growth: Eight Years of Transition", *Economic of Transition*, 8.
98. Ciuca, V., Mladen, L. 2008. "The Impact of EPL on the Flexicurity Policy – Case Study for Romania", *Paper for the 13th International ITA Workshop*, Kraków, 4-6 June 2008.
99. Coe, D.T., Snower, D.J. 1997a. "Policy Complementarities: The Case for Fundamental Labour Market Reform", *CEPR Discussion Paper Series* 1585.
100. Commander, S., Heitmueller, A. 2007. "Does unemployment insurance help explain unemployment in transition countries?", *IZA Working Paper*.
101. Cotis, J.-P., Meary, R. Sobczak, N. 1998. "Le chômage d'équilibre en France: Une évaluation", *Revue économique*, 49(3).
102. Cuestas, J. C. , Ordóñez, J. 2009. "Unemployment and common smooth transition trends in Central and Eastern European Countries", *Discussion Papers in Economics no. 2009/5*, Economics Division, Nottingham Trent University.
103. Cuestas, J. Gil-Alana, L. 2009. " Unemployment hysteresis, structural changes, non-linearities and fractional integration in Central and Eastern Europe", *Discussion Papers in Economics No. 2009/6* , Nottingham Trent University.
104. Cuestas, J.C., Gil-Alana, L. 2011. "Unemployment hysteresis, structural changes, non-linearities and fractional integration in European transition economies", *Working Papers 2011005*, The University of Sheffield, Department of Economics.

105. Dar, A., Tzannatos, Z. 1999. "Active Labor Market Programs: A Review of Evidence from Evaluations", *Social Protection Discussion Paper Series 9901*, The World Bank.
106. De Koning, J., Mosley, H. 2001. "Labour market policy and unemployment. Impact and Process evaluation in selected European countries", Edward Elgar .
107. Decressin, J., Estevao, M., Gerson, P., Klingen, C. 2001. "Job-Rich Growth in Europe," in *Selected Euro-Area Countries: Rules-Based Fiscal Policy and Job-Rich Growth in France, Germany, Italy, and Spain*, IMF Country Report No. 01/203.
108. Deregulierungskommission 1991. "Marktöffnung und Wettbewerb", *C.E. Poeschel*, Stuttgart.
109. Dewatripont, M., Roland, G. 1995. "The design of reform packages under uncertainty," ULB Institutional Repository 2013/9607, ULB - Universite Libre de Bruxelles.
110. Dimitrijević, B., Fabris, N. 2005. *Teorija i analiza ekonomske politike*, Ekonomski fakultet.
111. Doing Business 2010: Reforming through Difficult Times, World Bank.
112. Dreger, C. 2004. "The Impact of Institutions on the Employment Record in European Labour Markets 1979-2001" *IZA Discussion Paper No. 1732*.
113. Dreger, C., Reimers, H.E. 2009. "Hysteresis in the development of unemployment: the EU and US experience", *Span Econ Rev* 11.
114. Duval, R., Eris, M., Furceri, D. 2010. "Labour force participation hysteresis in industrial countries: evidence and causes", *Paper presented at the OECD Banque de France Seminar on Structural Reforms, Crisis Exit Strategies and Growth*, Paris.
115. Ekonomski rečnik, 2010. Ekonomski fakultet, Beograd.
116. Elmeskov, J., Scarpetta, S. 1998. "Key lessons for labour market reforms: evidence from OECD countries experience", *Swedish Economic Policy Review*, 5 (2).
117. Emerson, M. 1998. "Regulation or de-regulation of the labour market: Policy regimes for the recruitment nad dismissal of employees in industrialized countries", *European Economic Review* (April).
118. Esping-Andersen, G. 1990. *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press.
119. Estevao, M. 2007. "Labor policies to raise employment", *IMF Staff Papers* Vol. 54, No. 1.
120. Estrin, S., Mickiewicz, T. 2010. "Entrepreneurship in Transition Economies: The Role of Institutions and Generational Change", *IZA DP No. 4805*, Institute for the Study of Labor (IZA).
121. EUNES, 2011. *Outcome evaluation of active labour market measures in the Republic of Serbia*, EUNES projekat, Beograd
122. European Commission (2010), *Employment in Europe 2010*.
123. European Commission 2006, *Employment in Europe*.
124. *European Restructuring Monitor*, 2010.
125. Ewing, B. T, Wunnava, P.W. 2001. "Unit roots and structural breaks in North American unemployment rates", *North American Journal of Economics and Finance*, vol. 12.

126. Feld, L. 2001. "Growth, Unemployment, Investment, and Employment Protection Legislation: Panel Evidence for the EU-12 from 1970 to 1996", *paper presented at the CESifo/ISPE conference on "Labour Market Institutions and Public Regulation"*.
127. Feld, L., Schneider, F. 2010. "Survey on the Shadow Economy and Undeclared Earnings in OECD Countries", *German Economic Review*, Volume 11, Issue 2,
128. Fialova, K., Schneider, O. 2008. "Labour Market Institutions and their Effect on Labour Market Performance in the New EU Member Countries", *Cesifo Working Paper No. 2421*.
129. Fialova, K., Schneider, O. 2008. *Labour Market Institutions and their Effect on Labour Market Performance in the New EU Member Countries*, Cesifo working paper no. 2421.
130. Fialova, K., Schneider, O. 2010. *Labor Institutions and Their Impact on Shadow Economies in Europe*, Policy Research Working Paper 5913, Svetska banka.
131. Fitoussi, J.P. 2006. "Macroeconomic Policies and Institutions," Documents de Travail de l'OFCE 2006-06, Observatoire Francais des Conjonctures Economiques (OFCE).
132. Fitoussi, J.P., Freyssinet, J., Passet, O. 2000. "Réduction du chômage : les réussites en Europe," Open Access publications from Sciences Po info:hdl:2441/4741, Sciences Po.
133. Fitoussi, J.P., Jestaz, D., Phelps, E.S., Zoega, G. 2000a. "Roots of the recent recoveries: labor reforms or private sector forces? ", *Brookings Paper on Economic Activity* 1.
134. Flanagan, R. 1999. "Macroeconomic performance and collective bargaining: an international perspective", *Journal of Economic Literature*, Vol. 37.
135. Fontana, G., Palacio- Vera, A. 2005. "Are Long-Run Price Stability and Short-run Output Stabilization All that Monetary Policy Can Aim For?," *Macroeconomics* 0511024, EconWPA.
136. Franz W. 1994. "Chancen und Risiken einer Flexibilisierung des Arbeitsrechts aus ökonomischer Sicht", *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 25.
137. Freeman, R. 1995. "The limits of wage flexibility for curing unemployment," *Oxford Review of Economic Policy*, 11(1).
138. Freeman, R. 2005. "Labor market institutions without blinders: the debate over flexibility and labor market performance", *International Economic Journal*, 19(2).
139. Freeman, R. 2008. "Labour Market Institutions Around the World", *CEP Discussion Paper No 844*, Centre for Economic Performance, LSE, London.
140. Freeman, R., 2000. "Single peaked vs. diversified capitalism> the relation between economic institutions and outcomes". Working Paper 7556, NBER.
141. Garibaldi, P., Brixiova, Z. 1998. "Labor market institutions and unemployment dynamics in transition economies", *International Monetary Fund Staff Papers* 45.
142. Garibaldi, P., Konings, J. Pissarides, C. 1997. "Gross job reallocation and labor market policy" u Snower, D., de la Dehesa, G. (eds.) *Unemployment policy: Government options for the labour market*, Cambridge University Press.
143. Gartner, M., 2003. *Macroeconomics*, Pearson Education Limited.
144. Gazier, B., 2007. "Making Transitions Pay": The 'Transitional Labour Markets' approach to 'Flexicurity" u Jorgensen, H., Madsen, P.K. (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing Copenhagen.

145. Gebel, M. "Labour markets in Central and Eastern Europe" u Kogan, I., Gebel, M., Noeike, C. (eds.) 2008. *Europe enlarged: A handbook of education, labour and welfare regimes in Central and Eastern Europe*, The Policy Press, University of Bristol.
146. Gimpelson, V., Kapeliushnikov, R., Lukiyanova, A. 2008. "Regional Variation in EPL Enforcement and Labour Market Performance", presentation to OECD.
147. Gómez S., Messina J., Vallanti G. 2004. "Gross jobs flows and institutions in Europe", *ECB working paper series*, no.318.
148. Gordon, R. 2011. "The history of the Phillips curve: consensus and bifurcation", *Economica*, London School of Economics and Political Science, vol. 78(309).
149. Gregg, P., Manning, A. 1997. "Skill-biased change, unemployment and inequality" *European Economic Review* 41.
150. Groshen, E., Schweitzer, M.(1999. "Identifying inflation's grease and sand effects in the labour market", u Feldstein, M. (red.), *The Costs and Benefits of Price Stability*, University of Chicago Press.
151. Gruber, J., "The Consumption Smoothing Benefits of Unemployment Insurance," *American Economic Review* 87.
152. Gustavsson, M., Osterholm, P. 2007. "Does unemployment hysteresis equal employment hysteresis", *The Economic Record*, Vol. 83, No. 261.
153. Hall, P., 2007. "The Evolution of Varieties of Capitalism in Europe" u Hancké, B., Rhodes, M., Thatcher, M. (eds.) *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradiction and Complementarities in the European Economy*. Oxford: Oxford University Press: 39-88.
154. Hall, P., Soskice, D. (eds.), 2001. *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press,
155. Ham, J., Svejnar, J., Terrell, K. 1998. "Unemployment and the Social Safety Net During the Transition to a Market Economy: Evidence from Czech and Slovak Men", *American Economic Review*, 88:5.
156. Harasty, C. (ed) 2004. "Successful Employment and Labour Market Policies in Europe and Asia and the Pacific", *Employment Strategy Paper*, ILO.
157. Hassler, J., Rodriguez Mora J.V., Storesletten K., Zilibotti F., 2001. "Unemployment, Specialization, and Collective Preferences for Social Insurance" u Cohen, D., Piketty, T., Saint-Paul G. (eds) *The New Economics of Rising Inequalities*, pp. 331-50, OUP.
158. Heckman, J., Pagés, C. 2004. "Introduction", in J. Heckman and C. Pagés (eds), *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, University of Chicago Press.
159. Heinz, F., Rusinova, D. 2011. "How flexible are real wages in EU countries: a panel investigation", *ECB Working Papers Series* No. 1360.
160. Hellwig, M., Neumann, M. 1987. "Economic policy in Germany: Was there a turnaround?", *Economic Policy*, 5.
161. Hirose, K. (ed.) 2011. *Pension reform in Central and Eastern Europe: in times of crisis, austerity and beyond*, International Labour Organization.

162. Houwerzijl, M.S., Wilthagen, T., 2005. "How does flexibility affect social cohesion? The Council of Europe's tree model revisited", u *Reconciling labour flexibility with social cohesion. Trends in social cohesion No. 15* (pp. 109-131). Strasbourg: COE Publishing.
163. Howell, D. 2005. "Fighting unemployment: why labor market reforms are not the answer," in Jonas Olafsson, ed., "Den Tredje Arbetslingen" (The Third Work Principle), (Sweden: Arenagroup)
164. Howell, D., 2010. "Institutions, aggregate demand and cross-country employment performance: alternative theoretical perspectives and the evidence", Working Paper 228, Political Economy Research Institute, University of Massachusetts Amherst.
165. Howell, D., Baker, D., Glyn A., Schmitt, J. 2007. "Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence," *Capitalism and Society*, Berkeley Electronic Press, vol. 2(1).
166. ILO, 2009. *Delivering decent work in Europe and Central Asia*, Report of the Director-General to the Eighth European Regional Meeting, Vol. 1, Part 2, ILO.
167. ILO, 2010. *Zakon o radu – najčešće postavljana pitanja*, ILO i Unija poslodavaca Srbije.
168. IMF, 2003. "Unemployment and labor market institutions: why reforms pay off", chapter IV, World Economic Outlook.
169. Jackman, R., Layard, R., Nickell, S. 1996. "Combatting unemployment: Is flexibility enough", *CEP Discussion Paper no. 0293*.
170. Jakšić, M. 2005. *Osnovi makroekonomije*, Ekonomski fakultet, Beograd.
171. Jakšić, M., Dimitrijević, B., Fabris, N., Prašević, A. 2001. *Savremena makroekonomska misao*, Čigoja štampa.
172. *Javni konkurs za organizovanje sprovođenja javnih radova u 2013. godini*, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/522_jk_javni_radovi_u_2013.pdf
173. Karabchuk, T., Nikitina, M. 2011. "Subjective well-being of non-standard workers in Russia", Project Workshop of LCSR.
174. Karanassou, M., Snower, D. 2000. "Characteristics of unemployment dynamics: the chain reaction approach", *IZA DP 127*.
175. Karanassou, M., Sala, H., Snower, D. 2007. "The macroeconomics of the labour market: three fundamental views", *Kiel Working Paper No. 1378*.
176. Karanassou, M., Snower, D. 1998. "How labour market flexibility affects unemployment: long-term implications of the chain reaction theory", *The Economic Journal*, 108.
177. Katz, L., Meyer, B. 1990. "The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment," *Journal of Public Economics*, Elsevier, vol. 41(1).
178. Keune, M., Jepsen, M. 2007. "Not balanced and hardly new: The European Commission's quest for flexicurity" u Jorgensen, H., Madsen, P.K. (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing Copenhagen.
179. King, J.E. 1990. *Labour Economics*, Macmillan Education LTD, London, 1990.
180. Kittel, B. 2001. "How bargaining mediates wage determination: an exploration of the parameters of wage functions in a pooled time series cross section framework", *Max Planck Institut für Gesellschaftsforschung Discussion Paper No. 01/3*.

181. Kluve, J. 2006. "The Effectiveness of European Active Labor Market Policy", *IZA Discussion Papers 2018*, Institute for the Study of Labor (IZA)
182. Krstić, G. et al. 2010. *Položaj ranjivih grupa na tržištu rada Srbije*, FREN i UNDP, Beograd.
183. Krueger, A., Meyer, B., 2002. "Labor supply effects of social insurance," *Handbook of Public Economics*, in: A. J. Auerbach & M. Feldstein (ed.), *Handbook of Public Economics*, edition 1, volume 4, chapter 33, pages 2327-2392 Elsevier.
184. Kuddo, A. 2011. *Unemployment Registration and Benefits in ECA Countries*, Knowledge Brief: Europe and Central Asia, Svetska banka.
185. Layard, R., Nickell, S. 1987. "The labour market", u Dornbusch, R., Layard, R. (eds.), *The Performance of the British Economy*, Clarendon Press, Oxford.
186. Layard, R., Nickell, S., Eichhorst, W., Zimmermann, K. (eds.) 2011. *Combatting Unemployment*, Oxford University Press.
187. Layard, R., Nickell, S., Jackman, R., 1991. "Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market," OUP Catalogue, Oxford University Press.
188. Layard, R., Nickell, S., Jackmann R. 2005. *Unemployment – Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press.
189. Lehman, H. 2010. "Macedonia's Accession to the EU and the Labour Market", *IZA Policy Paper*, No. 14.
190. Lehman, H., Kluve, J. 2008. "Assessing Active Labor Market Policies in Transition Economies", *Working Papers 646*, Dipartimento Scienze Economiche, Universita' di Bologna.
191. Lehman, H., Muravyev, A. 2009. "How Important Are Labor Market Institutions for Labor Market Performance in Transition Countries? ", *IZA Discussion Paper No. 4673*.
192. Lehman, H., Muravyev, A. 2012. *Labor Market Institutions and Informality in Transition and Latin American Countries*, IZA Discussion Paper, No 7035.
193. Lehman, H., Muravyev. A. 2011. *Labor Markets and Labor Market Institutions in Transition Economies*, IZA Discussion Paper, No 5905.
194. Lehman, H., Muravyev. A. 2012. "Labour market institutions and labour market performance What can we learn from transition countries?", *Economics of Transition*, Volume 20(2) 2012, 235–269.
195. León-Ledesma, M. A. 2002. "Unemployment hysteresis in the US and the EU: a panel data approach", *Bulletin of Economic Research*, vol. 54.
196. Leon-Ledesma, M., McAdam, P. 2003. "Unemployment, Hysteresis and Transition ", *European Central Bank, Working Paper No 234*.
197. Leschke, J., Schmid, G., Grig, D. 2007. "On the marriage of flexibility and security: Lessons from the Hartz reforms in Germany" u Jorgensen, H., Madsen, P.K. (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing Copenhagen.
198. Lindbeck, A., Snower, D. 1989. *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge: MIT Press.

199. Lipsey, R. 2010. "The Phillips curve" u Blaug, M., Lloyd, P. (eds.) 2010. *Famous Figures and Diagrams in Economics*, Edward Elgar.
200. Lipsey, R.G. 2008. "Evolutionary economics, the Phillips curve and the incredible disappearing natural rate of unemployment", *The Canadian Economic Association meetings, The Session Keynes*, Vancouver B.C.
201. Lipsey, R.G. 2010a. "Evolutionary Economics and the Disappearing NAIRU and Phillips Curve", u Hanusch, H., Kurz, H., Seidl, C. (eds.) *Schumpeter for our Century*, Homo Oeconomicus, Special Issue, 27(1/2), Accedo Verlagsgesellschaft, Munchen.
202. Ljungqvist, L., Sargent, T. 1998. "The European Unemployment Dilemma", *Journal of Political Economy*, Vol. 106(3).
203. Llaudes, R. 2005. "The Phillips curve and long-term unemployment", *Working Paper Series 441*, European Central Bank.
204. Madsen, J. 1998. "General equilibrium macroeconomic models of unemployment: can they explain the unemployment path in the OECD?", *Economic Journal* 108.
205. Madsen, K. 2002. "Security And Flexibility: Friends Or Foes? Some Observations From The Case Of Denmark", Symposium France/ILO.
206. Madsen, P. K. 1999. "Denmark: Flexibility, security and labour market success" ILO, *Employment and Training Papers* 53.
207. Manning, A. 1993. "Wage bargaining and the Phillips Curve: The identification and specification of aggregate wage equations", *Economic Journal*, 103(416).
208. Marjanović, G. 2009. *Ekonomске teorije o tržištu rada*, Ekonomski fakultet, Kragujevac.
209. *Mesečni statistički bilten*, br. 126, februar 2013, Nacionalna služba za zapošljavanje, Beograd.
210. Messina, J., Strozzi, C., Turunen, J. 2009. "Real wages over the business cycle, OECD evidence from the time and frequency domains", *ECB working paper* No. 1003.
211. Meyer, B. 1990. "Unemployment Insurance and Unemployment Spells," *Econometrica*, Econometric Society, vol. 58(4), pages 757-82.
212. Meyer, B. 1992. "Policy Lessons from the U.S. Unemployment Experiments," *NBER Working Papers* 4197, National Bureau of Economic Research, Inc.
213. Micevska M. 2004 "Unemployment and Labour Market Rigidities in Southeast Europe", *The Vienna Institute for International Economic Studies*.
214. Mickiewicz, T. 2010. *Economic of Institutional Change: Central and Eastern Europe Revisited*, Palgrave Macmillan.
215. Mickiewicz, T., Bell, J. 2000. *Unemployment in Transition*, OPA, Amsterdam.
216. Micklewright, J., Nagy, G. 1994. "Flows to and from Insured Unemployment in Hungary" , Florence: *European University Institute Working Paper* No. 9441.
217. Micklewright, J., Nagy, G. 1997. "The Implications of Exhausting Unemployment Insurance Entitlement in Hungary," *Innocenti Occasional Papers*, Economic Policy Series iopeps97/8, UNICEF Innocenti Research Centre.
218. Milosavljević, Lj. 2010. *Komentar Zakona o radu*, CEKOS IN, Beograd.

219. Mitchell, W. F. 1993. "Testing for unit roots and persistence in OECD unemployment rates", *Applied Economics*, vol. 25.
220. Mourre G. 2006. "Did the pattern of aggregate employment growth change in the euro area in the late 1990s?", *Applied Economics*, 38.
221. Muffels, R. 2007. "Roads of 'Flexicurity' in Europe: How (un)equal are they?", u Jorgensen, H., Madsen, P.K. (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing Copenhagen.
222. Munich, D., Svejnar, J., Terrell, K. 1999. "Worker-Firm Matching and Unemployment in the Transition to a Market Economy: (Why) Are the Czechs more Successful than Others?" *CERGE-EI Working Paper No.141*.
223. Muravyev, A. 2010. "Evolution of Employment Protection Legislation in the USSR, CIS and Baltic States, 1985-2009," *IZA Discussion Papers 5365*, Institute for the Study of Labor (IZA).
224. Murray, C. J. , Papell, D.H. 2000. "Testing for unit roots in panels in the presence of structural change with an application to OECD unemployment", u Baltagi, B. H. (ed.), *Nonstationary Panels, Panel Cointegration, and Dynamic Panels*, vol.15, JAI Press, Elsevier Science Inc.
225. Mutual Information System on Social Protection in the European Union, (MISSOC), http://ec.europa.eu/employment_social/spsi/missoc_tables_en.htm
226. Mutual Information System on Social Protection of the Council of Europe (MISSCEO), Comparative tables.
227. Nacionalna služba za zapošljavanje, 2013. *Informator o radu*, http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/0/635_informator_april_2013.pdf
228. Nelson, C. R., Plosser, C.I. 1982. "Trends and random walks in macroeconomic time series", *Journal of Monetary Economics*, vol. 10.
229. Nesporova A., Cazes S. 2006. "Combining Flexibility and Security for Employment and Decent Work in the western Balkan", *SEER, issue: 02\2006*.
230. Nesporova, A. 2008. "Comparative overview of labour market characteristics: South Eastern Europe and the EU", ILO.
231. Nesporova, A. 2011. "Employment recovery and job quality in Eastern Europe and Central Asia", Research Conference on Key Lessons from the Crisis and Way Forward , Geneva, ILO.
232. Neugart, M. 2007. "Provisions of the welfare state: employment protection versus unemployment insurance", *European Economy Economic Papers*, EC.
233. Nickell, S. 1997. "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America," *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 11(3), pages 55-74.
234. Nickell, S. Layard, R. 1999. "Labor Market Institutions and Economic Performance" u Ashenfelter, O., Card, D. (eds.) *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3C. / Nickell, S., Layard, R. 1997. "Labour Market Institutions and Economic Performance," *Papers 23*, Centre for Economic Performance & Institute of Economics.

235. Nickell, S. Nunziata, L., Ochel, W., Quintini, G. 2001. "The Beveridge curve, unemployment and wages in the OECD from the 1960s to the 1990s", *Centre for Economic Performance Discussion Paper No. 502*.
236. Nickell, S., Nunziata, L., Ochel, W. 2005. "Unemployment in the OECD since the 1960s: What do we know?", *Economic Journal 115*.
237. Nojković, A., Vujić, S., Arandarenko M. 2010. "Evaluation of the active labour market programme 'Severance to Job'", *Poverty and social inclusion in the Western Balkans Conference*, Svetska Banka, Brisel, 2010.
238. Nunziata, L. 2005. "Institutions and wage determination: a multi-country approach", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 67, iss.4.
239. Ochel, W. 2002. "International comparisons and transfer of labour market institutions", *CESifo Working Paper No. 788*.
240. Ochel, W., 2009. "Employment Protection: Concepts and Measurement," *CESifo DICE Report*, Ifo Institute for Economic Research at the University of Munich, vol. 7(2).
241. *Odluka o utvrđivanju Programa za rešavanje viškova zaposlenih u procesu racionalizacije, restrukturiranja i pripreme za privatizaciju*, Službeni glasnik RS br. 64/2005, 89/2006, 85/2008 i 90/2008.
242. OECD Employment Outlook, OECD, 1999.
243. OECD Employment Outlook, OECD, 2004.
244. OECD Employment Outlook, OECD, 2009.
245. OECD Employment Outlook, OECD, 2010.
246. OECD Employment Outlook, OECD, 2011.
247. OECD, 1994. *Jobs study, evidence and explanations, part II: the adjustment potential of the labor market*, OECD, Paris.
248. OECD, 2004. *Employment Protection: The Costs and Benefits of Greater Job Security*, OECD Policy Brief.
249. OECD, 2008. *Serbia-a Labour Market in Transition*, OECD.
250. Papell, D. H., Murray, C. J., Ghiblawi, H. 2000. "The structure of unemployment", *Review of Economics and Statistics*, vol. 82.
251. Puhani, P. 2000. "Unemployment benefit Entitlement and Training Effects in Poland During Transition", *Journal of Population Economics*, 1.
252. Reynès, F. 2010. "The Phillips curve as a more general model than the Wage Setting curve," *Documents de Travail de l'OFCE 2010-28*, Observatoire Francais des Conjonctures Economiques (OFCE).
253. Rhein, T. 2010. "Is Europe on the way to becoming a "high-speed labour market"?", *IAB-Kurzbericht (IAB Brief Report) No. 19*, oktobar 2010.
254. Rickard, S., Caraway, T., Anner, M. 2011. "International negotiations and domestic politics: the case of IMF labor market conditionality". International organization . ISSN 0020-8183 (In Press).

255. Risager, O., Sorensen, J.R. 1997. "On the Effects of Firing Costs When Investment Is Endogenous: An Extension of a Model by Bertola", *European Economic Review* 41, 1343. 1353.
256. Roed, K. 1996. "Unemployment hysteresis – macroevidence from 16 OECD countries", *Empirical Economics*, vol. 21.
257. Roed, K. 1997. "Hysteresis in unemployment", *Journal of Economic Surveys*, Vol. 11, No. 4.
258. Røed, K. 2002. "Unemployment hysteresis and the natural rate of vacancies", *Empirical Economics*, Vol. 27.
259. Rogowski, R., 2007. "Flexicurity and reflexive coordination of European social and employment policies" u Jorgensen, H., Madsen, P.K. (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing Copenhagen.
260. Romer, D. 2006. *Advanced Macroeconomics*, McGraw Hill.
261. Romero-Ávila, D., Usabiaga, C. 2009. "The unemployment paradigms revisited: a comparative analysis of U.S. State and European unemployment," *Contemporary Economic Policy*, Western Economic Association International, vol. 27(3).
262. Romih, D, Festić, M. 2008. "Labour Market Flexibility and Employment Protection Legislation in the New EU Member States", International Institute of Political Science of Masaryk University, *Working Paper 24*.
263. Rovelli R., Randolph B. 2008. "Labor Market Policies, Institutions and Employment Rates in EU-27", *IZA Discussion Paper No 3502*.
264. Rowthorn, R. 1999. "Unemployment, capital-labor substitution, and economic growth", *IMF Working Paper* 99/43.
265. Rowthorn, R., 1995. "Capital formation and unemployment", *Oxford Review of Economic Policy* 11, 1.
266. Rutkowski, J. Scarpetta, S., Banerji, A., O'Keefe, P., Pierre, G., Vodopivec, M. 2005. *Enhancing Job Opportunities: Eastern Europe and the Former Soviet Union*, IBRD/The World Bank.
267. Saint-Paul, G., 2000. "The political economy of labour market institutions", Oxford University Press.
268. Scarpetta, S. 1996. "Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study," *OECD Economic Studies*, Vol. 26.
269. Schmid, G. 2007. "Comparing the performance of employment systems: Is the Lisbon strategy in the right track?" u Jorgensen, H., Madsen, P.K. (eds.) *Flexicurity and Beyond: Finding a New Agenda for the European Social Model*, DJØF Publishing Copenhagen.
270. Schmid, G. 2008. *Full Employment in Europe: Managing Labour Market Transitions and Risks*, Edward Elgar.
271. Schmitt, J., Wadsworth, J. 2005. "Is the OECD jobs strategy behind US and British employment and unemployment success in the 1990s?" u Howell, D.R. (ed.), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press.
272. Schumpeter, J.A. 1976. *Capitalism, Socialism and Democracy*, 5th ed, Allen and Unwin.

273. Show, G.K., Crostie, M.J., Greenway, D. 1997. *Macroeconomics*, Blachwell Publisher, Ltd. Oxford, UK.
274. Snowdon, B., Vane, H. 2005. *Modern Macroeconomics: Its Origins, Development and Current State*, Edward Elgar, Cheltenham UK-Northampton USA.
275. Snowdon, B., Vane, H., Wynarczyk, P. 1994. *A Modern Guide to Macroeconomics: An Introduction to Competing Schools of Thought*, Edward Elgar.
276. Snower, D. 1997. "General Policy Issues" u Snower, D., de la Dehesa, G. (eds.) *Unemployment policy: Government options for the labour market*, Cambridge University Press.
277. Song, F. M. Wu, F. 1997. "Hysteresis in unemployment: evidence from 48 states", *Economic Enquiry*, vol. 35.
278. Song, F. M., Wu, F. 1998. "Hysteresis in unemployment: evidence from OECD countries", *The Quarterly Review of Economics and Statistics*, vol. 38.
279. Stefanović, Z., 2003. Neoinstitucionalistička ekonomska teorija, magistarska teza, Ekonomski fakultet, Beograd.
280. Stockhammer, E. 2004a." Explaining European unemployment: testing the NAIRU hypothesis and a Keynesian approach", *International Review of Applied Economics* 18 (1).
281. Stockhammer, E. 2004b. "The rise of unemployment in Europe: a Keynesian approach", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 45(1)
282. Stockhammer, E. 2008. "Is the NAIRU theory a monetarist, new keynesian, post keynesian or a marxist theory?", *Macroeconomica* 59:3.
283. Stockhammer, E., Klär, E. 2008a. "Capital Accumulation, Labour Market Institutions, and Unemployment in the Medium Run," *Discussion Papers of DIW Berlin* 834, DIW Berlin, German Institute for Economic Research.
284. Strazicich, M. C., Tieslau, M., Lee, J. 2001. "Hysteresis in Unemployment? Evidence from Panel Unit Root Tests with Structural Change, *manuscript, University of North Texas*.
285. Svetska banka, 2006. *Serbia: Labor Market Assessment*, Svetska banka.
286. The Global Competitiveness Report 2011-2012, World Economic Forum.
287. Tonin, M. 2009. "Employment protection legislation in central and east European countries", *South-East Europe Review*, 4/2009.
288. USAID et al. 2010. *Postkrizni model ekonomskog rasta i razvoja Srbije 2011-2020*.
289. Van Ours, J.C. 2003. "Has the Dutch miracle come to an end?", CentER DP no. 32.
290. Venn, D., 2009. "Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators," *OECD Social, Employment and Migration Working Papers* 89.
291. Vergeer, R. 2007. "The mainstream – Keynesian unemployment debate: who is loaded with the burden of proof? Why a significant real balance effect lacks credibility", *Paper for the 4th international conference "Development in economic theory and policy"*, Bilbao.
292. Vodopivec, M., Wörgötter, A., Raju, D. 2005. "Unemployment Benefit Systems in Central and Eastern Europe: A Review of the 1990s" *Comparative Economic Studies*, Palgrave Macmillan, vol. 47(4), pages 615-651.

293. Vukmirović, D., Smith Govoni, R. (urednici) 2008. *Studija o životnom standardu: Srbija 2002-2007*, Republički zavod za statistiku Srbije, Beograd.
294. Wilthagen, T. 2005. "Striking a Balance? Flexibility and Security in European Labour Markets", u Bredgaard, T., Larsen, F. (eds.): *Employment policy from different angles*, DJØF Publishing Copenhagen.
295. Wilthagen, T. 2011. "Flexicurity Practices in the EU –Which way is up?" High-Level Stakeholder Conference on Flexicurity Brussels, 14.11.2011.
296. Wilthagen, T., Tros, F., 2004. "The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labor markets", *The ICFAI Journal of Employment Law*, vol. III, 1, 7-24.
297. Woitek, U. 2004. "Real wages and business cycle asymmetries", *CESifo Working Paper Series* 1206, CESifo Group Munich.
298. World Economic Forum, 2011. *Global Competitiveness Report 2011-2012*, WEF.
299. World social security report 2010/11. *Covering people in times of crisis*, ILO.
300. Wyplosz, C. 2000. "Economic Growth and the Labor Markets: Europe's Challenge", *Research series 200005-4*, National Bank of Belgium.
301. *Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje* (Sl.gl. RS br: 84/04; 61/05 i 62/06 i 5/09, 52/2011)
302. *Zakon o porezu na dohodak građana* (Sl.gl.RS br: 24/01; 80/02; 135/04, 62/06 i 65/06, 10/07, 7/08, 7/09, 31/09, 44/09, 18/10 i 50/11)
303. *Zakon o radu*, Službeni glasnik RS, 24/2005, 61/2005 i 54/2009.
304. *Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti*, Službeni Glasnik RS 36/2009 i 88/2010.
305. Zirra, S. 2007. 'Varieties of European Flexicurity', ESPAnet.

BIOGRAFIJA

Maja Jandrić je rođena 1977. godine u Banjaluci. Gimnaziju opšteg smeru završila je u Beogradu sa Vukovom diplomom. Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu upisala je 1996. godine, smer Finansije, bankarstvo i osiguranje. Diplomirala je u oktobru 2001. godine sa prosečnom ocenom 9,19. Na postdiplomskim studijama na Ekonomskom fakultetu Univerziteta u Beogradu, smer Tržišna ekonomija i upravljanje državom (opcija Tržišna ekonomija) položila je sve ispite sa prosečnom ocenom 10. Od 2001. godine je radila na Ekonomskom institutu u Beogradu u sektoru za makroekonomska istraživanja, a od 17. decembra 2002. godine radi na Ekonomskom fakultetu u Beogradu kao asistent-pripravnik na predmetima Razvoj i savremena ekonomska misao (od 2005. godine Osnove makroekonomije) i Teorija i analiza ekonomske politike (od 2007. godine u zvanju asistenta). Pored toga, bila je angažovana u izvođenju vežbi u programu dvojezične diplome Ekonomskog fakulteta u Beogradu i Fakulteta za pravo, političke nauke, ekonomiju i menadžment Univerziteta Sophia-Antipolis u Nici.

Do sada je učestvovala u velikom broju naučno–istraživačkih projekata i objavila više radova. Govori engleski, francuski i nemački jezik.

Maja Jandrić je odbranila magistarsku tezu pod naslovom »Makroekonomske i institucionalne determinante nezaposlenosti u privredama u tranziciji«. 14. novembra 2006. godine, pred komisijom u sastavu prof. dr Miomir Jakšić, prof. dr Bojan Dimitrijević i prof. dr Slobodan Čamilović.

Prilog 1.

Izjava o autorstvu

Potpisani-a Maja Jandrić
broj indeksa _____

Izjavljujem

da je doktorska disertacija pod naslovom

Fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada i uticaj na nezaposlenost u zemljama u
tranziciji

- rezultat sopstvenog istraživačkog rada,
- da predložena disertacija u celini ni u delovima nije bila predložena za dobijanje bilo koje diplome prema studijskim programima drugih visokoškolskih ustanova,
- da su rezultati korektno navedeni i
- da nisam kršio/la autorska prava i koristio intelektualnu svojinu drugih lica.

U Beogradu, 18.10.2013.

Potpis doktoranda

Maja Jandrić

Prilog 2.

Izjava o istovetnosti štampane i elektronske verzije doktorskog rada

Ime i prezime autora _____ Maja Jandrić _____
Broj indeksa _____
Studijski program _____
Naslov rada ___ Fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada i uticaj na nezaposlenost u zemljama u tranziciji _____
Mentor _____ prof. dr Miomir Jakšić _____

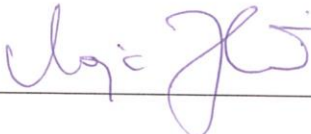
Potpisani/a _____ Maja Jandrić _____

Izjavljujem da je štampana verzija mog doktorskog rada istovetna elektronskoj verziji koju sam predao/la za objavljivanje na portalu **Digitalnog repozitorijuma Univerziteta u Beogradu.**

Dozvoljavam da se objave moji lični podaci vezani za dobijanje akademskog zvanja doktora nauka, kao što su ime i prezime, godina i mesto rođenja i datum odbrane rada. Ovi lični podaci mogu se objaviti na mrežnim stranicama digitalne biblioteke, u elektronskom katalogu i u publikacijama Univerziteta u Beogradu.

Potpis doktoranda

U Beogradu, 18.10.2013.



Prilog 3.

Izjava o korišćenju

Ovlašćujem Univerzitetsku biblioteku „Svetozar Marković“ da u Digitalni repozitorijum Univerziteta u Beogradu unese moju doktorsku disertaciju pod naslovom:
Fleksibilnost i sigurnost na tržištu rada i uticaj na nezaposlenost u zemljama u
tranziciji

koja je moje autorsko delo.

Disertaciju sa svim priložima predao/la sam u elektronskom formatu pogodnom za trajno arhiviranje.

Moju doktorsku disertaciju pohranjenu u Digitalni repozitorijum Univerziteta u Beogradu mogu da koriste svi koji poštuju odredbe sadržane u odabranom tipu licence Kreativne zajednice (Creative Commons) za koju sam se odlučio/la.

1. Autorstvo

2. Autorstvo - nekomercijalno

3. Autorstvo – nekomercijalno – bez prerade

4. Autorstvo – nekomercijalno – deliti pod istim uslovima

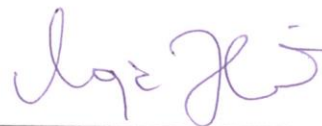
5. Autorstvo – bez prerade

6. Autorstvo – deliti pod istim uslovima

(Molimo da zaokružite samo jednu od šest ponuđenih licenci, kratak opis licenci dat je na poledini lista).

U Beogradu, 18.10.2013.

Potpis doktoranda



1. **Autorstvo** - Dozvoljavate umnožavanje, distribuciju i javno saopštavanje dela, i prerade, ako se navede ime autora na način određen od strane autora ili davaoca licence, čak i u komercijalne svrhe. Ovo je najslobodnija od svih licenci.
2. **Autorstvo – nekomercijalno**. Dozvoljavate umnožavanje, distribuciju i javno saopštavanje dela, i prerade, ako se navede ime autora na način određen od strane autora ili davaoca licence. Ova licenca ne dozvoljava komercijalnu upotrebu dela.
3. **Autorstvo - nekomercijalno – bez prerade**. Dozvoljavate umnožavanje, distribuciju i javno saopštavanje dela, bez promena, preoblikovanja ili upotrebe dela u svom delu, ako se navede ime autora na način određen od strane autora ili davaoca licence. Ova licenca ne dozvoljava komercijalnu upotrebu dela. U odnosu na sve ostale licence, ovom licencom se ograničava najveći obim prava korišćenja dela.
4. **Autorstvo - nekomercijalno – deliti pod istim uslovima**. Dozvoljavate umnožavanje, distribuciju i javno saopštavanje dela, i prerade, ako se navede ime autora na način određen od strane autora ili davaoca licence i ako se prerada distribuira pod istom ili sličnom licencom. Ova licenca ne dozvoljava komercijalnu upotrebu dela i prerada.
5. **Autorstvo – bez prerade**. Dozvoljavate umnožavanje, distribuciju i javno saopštavanje dela, bez promena, preoblikovanja ili upotrebe dela u svom delu, ako se navede ime autora na način određen od strane autora ili davaoca licence. Ova licenca dozvoljava komercijalnu upotrebu dela.
6. **Autorstvo - deliti pod istim uslovima**. Dozvoljavate umnožavanje, distribuciju i javno saopštavanje dela, i prerade, ako se navede ime autora na način određen od strane autora ili davaoca licence i ako se prerada distribuira pod istom ili sličnom licencom. Ova licenca dozvoljava komercijalnu upotrebu dela i prerada. Slična je softverskim licencama, odnosno licencama otvorenog koda.