

Dr. ĐURO BENIĆ

Izvanredni profesor na Fakultetu za turizam i vanjsku trgovinu Dubrovnik

TRŽIŠTE RADA - SPECIFIČNOSTI I UTJECAJ NA PRIVREDNI RAZVOJ

UDK 331.5

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 18. rujna 1995.

Sažetak

Na tržištu rada postoje specifičnosti u potražnji, ponudi i uspostavljanju ravnoteže. Polazeći od toga da tržište rada nije aukcijsko, teorija implicitnih ugovora daje objašnjenje promjenljivosti zaposlenosti a konstantnosti nadnica u poslovnom ciklusu. Ispravna politika tržišta rada jedan je od uvjeta stabilnog razvoja. Cjelokupno radno stanovništvo ima korisnosti od institucija tržišta rada, a suzbijanje tržišta rada nije prijeko potrebno za uspješan razvoj.

Ključne riječi: *tržište rada, teorija implicitnih ugovora, sindikati, suzbijanje tržišta rada, privredni razvoj*

UVOD

Kod nas je u stručnoj literaturi nedovoljno prisutna problematika s područja ekonomije rada i tržišta rada, premda joj se mnogo pažnje posvećuje u suvremenoj ekonomskoj teoriji i praktičnim analizama.

U ovom radu razmatrat će se funkcioniranje tržišta rada i dati objašnjenje ponašanja poduzeća u svezi sa zaposlenošću i nadnicama tijekom poslovnog ciklusa. Isto tako, problematika stanja na tržištu rada i utjecaja različitih zakonskih mjera na tržište rada vrlo je polemična tema. Često se ističe da individualni ugovori, a ne kolektivni ugovori, vode većoj fleksibilnosti poduzeća i otud pozitivno utječu na privredni razvoj. Također je često isticana teza da suzbijanje tržišta rada posebice u zemljama u razvoju donosi konkurentnost izvozu tih zemalja te da je otud prijeko potrebno za uspješan privredni rast i razvoj. Odgovor na pitanje jesu li ove teze ispravne dat će se raščlanjujući iskustva iz osamdesetih godina razvijenih zapadnoeuropskih zemalja i "četiri tigra" Istočne Azije (Hong Konga, Republike Koreje, Singapura i Taiwana).

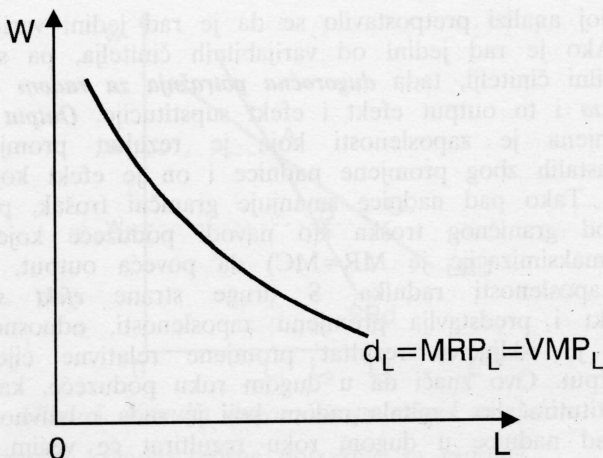
1. POTRAŽNJA I PONUDA RADA

Potražnja i ponuda rada imaju specifičnosti u odnosu na potražnju i ponudu drugih inputa.

Analizu potražnje za radom moguće je učiniti u nekoliko koraka. Prvo, treba razmotriti odnos krivulje potražnje za radom nekog poduzeća i granične proizvodnosti rada. Zatim, potrebno je sagledati kako potražnja za radom varira u ovisnosti o tome prodaje li poduzeće svoje proizvode na konkurentnom ili nekonkurentnom tržištu proizvoda. Dalje, treba definirati i uspostaviti dugoročnu i kratkoročnu krivulju potražnje, da bi se na kraju izvela tržišna potražnja za radom iz krivulja potražnje za radom pojedinačnih poduzeća.

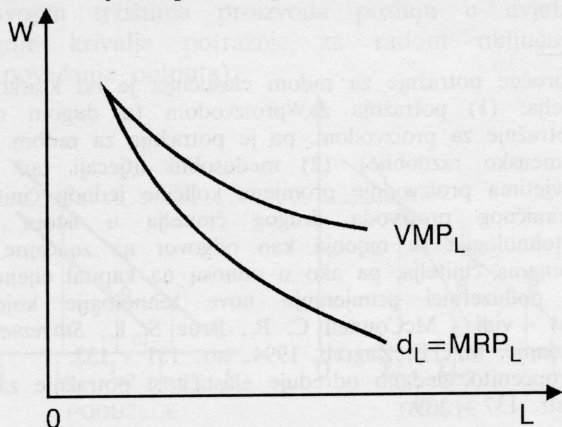
Potrebno je naglasiti da je potražnja za radom, baš kao i potražnja za bilo kojim drugim resursom, *izvedena potražnja* jer ona ovisi o potražnji za proizvodom ili uslugom u čijoj proizvodnji sudjeluje. Shodno tome, potraživana količina će ovisiti o proizvodnosti rada u proizvodnji nekog proizvoda i tržišnoj vrijednosti tog proizvoda (što je neka vrsta rada proizvodnija u proizvodnji nekog dobra i što je to dobro skuplje, bit će veća potražnja za tom vrstom rada.)

Općenito promatrano, potražnja za inputom odražava graničnu proizvodnost tog inputa. Granični prihod proizvoda od rada (MRP_L) predstavlja porast ukupnog prihoda koji je rezultat zapošljavanja dodatne jedinice rada i jednak je graničnom proizvodu rada (MP_L) pomnoženom s graničnim prihodom poduzeća (MR_A) tj. $MRP_L = MP_L \cdot MR_A$. Poduzeće maksimira profit kad zapošljava dodatne jedinice rada do točke u kojoj je MRP_L jednak graničnom trošku rada (odnosno promjeni u ukupnim troškovima nadnica koja je rezultat angažiranja dodatne jedinice rada) - MCL , što znači $MRP_L = MCL$. U uvjetima potpune konkurencije poduzeće prihvaća nadnicu koja se formira na tržištu jer ne može utjecati na njezinu visinu, pa maksimizira profit kad je $MRP_L = p_L$, gdje je p_L iznos nadnice. Otud je krivulja MRP_L *krivulja kratkoročne potražnje za radom poduzeća* (svaka točka na toj krivulji pokazuje količinu rada koju će poduzeće angažirati pri određenim nadnicama). S druge strane, u uvjetima potpune konkurencije vrijednost graničnog proizvoda od rada VMP_L jednaka je MRP_L jer su cijene proizvoda A (p_A) i granični prihod poduzeća (MR_A) jednake veličine. Prema tome, krivulja potražnje poduzeća za radom u uvjetima potpune konkurencije jednaka je krivuljama MRP_L i VMP_L kako je prikazano na slici 1. Ona opada slijeva udesno zbog toga što zapošljavanjem više jedinica rada opada granični proizvod (opadajuća granična proizvodnost).



Slika 1: Krivulja potražnje poduzeća za radom u potpunoj konkurenciji

Međutim, ako poduzeće prodaje svoje proizvode u uvjetima nepotpune konkurencije (ako su u pitanju uvjeti monopola, oligopola ili ograničene konkurencije) ono se suočava s negativno nagnutom krivuljom potražnje za svojim proizvodom (mora snižavati cijenu da bi povećalo obujam prodaje). To znači da je cijena proizvoda veća od graničnog prihoda, odnosno $p_A > MR_A$, pa je otud i $MRP_L < VMP_L$ pri svakoj razini zaposlenosti nakon prve jedinice. Krivulja potražnje za radom je krivulja MRP_L , a ona u uvjetima nepotpune konkurencije na tržištu opada iz *dva razloga*: prvo, zapošljavanjem više jedinica rada opada granični proizvod i drugo, kako raste output opada cijena proizvoda. Prema tome, uz ceteris paribus uvjete **krivulja potražnje za radom poduzeća u nepotpunoj konkurenciji strmija je, odnosno manje je elastična nego poduzeća u potpunoj konkurenciji** (slika 2). Poduzeće nepotpune konkurencije zapošljavat će manje radnika nego poduzeće potpune konkurencije kad nadnica pada zbog toga što to poduzeće proizvodi manji output od poduzeća potpune konkurencije.

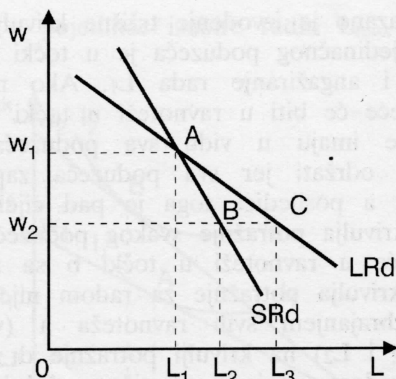


Slika 2: Krivulja potražnje poduzeća za radom u nepotpunoj konkurenciji

U gornjoj analizi pretpostavilo se da je rad jedini varijabilan činitelj proizvodnje. Ako je rad jedini od varijabilnih činitelja, pa su npr. rad i kapital varijabilni činitelji, tada *dugoročna potražnja za radom* mora uzeti u obzir *dva efekta* i to output efekt i efekt supstitucije. *Output efekt ili efekt razmjera* promjena je zaposlenosti koja je rezultat promjena troškova proizvodnje nastalih zbog promjene nadnice i on je efekt koji se javlja u kratkom roku. Tako pad nadnice smanjuje granični trošak, pa je granični prihod veći od graničnog troška što navodi poduzeće koje maksimizira profit (uvjet maksimizacije je $MR=MC$) da poveća output, a to postiže povećanjem zaposlenosti radnika. S druge strane *efekt supstitucije* je dugoročni efekt i predstavlja promjenu zaposlenosti, odnosno angažiranja radnika, koja je isključivo rezultat promjene relativne cijene rada uz konstantan output. Ovo znači da u dugom roku poduzeće, kad se nadnica smanjuje, supstitutira dio kapitala radom koji je sada relativno manje skup. Samim tim pad nadnice u dugom roku rezultirat će većim angažiranjem radnika nego u kratkom roku, što znači da je dugoročna krivulja potražnje za radom elastičnija od kratkoročne krivulje potražnje za radom (slika 3). Opadanje nadnice sa w_1 na w_2 vodi promjeni kratkoročne ravnoteže sa A na B i većem angažiranju radnika sa L_1 na L_2 (output efekt). Međutim u dugom roku poduzeće zamjenjuje kapital sa jeftinijim radom - efekt supstitucije - što rezultira povećanjem angažiranja radnika $L_3 - L_2$. *Krivulja dugoročne potražnje za radom rezultat je oba efekta i dobiva se spajanjem točaka A i C.*¹

1 Krivulja dugoročne potražnje za radom elastičnija je od kratkoročne i zbog još tri činitelja: (1) potražnja za proizvodom (u dugom roku je veća elastičnost potražnje za proizvodom, pa je potražnja za radom elastičnija što je duže vremensko razdoblje); (2) međusobni utjecaji rad - kapital (u normalnim uvjetima proizvodnje promjena količine jednog činitelja uzrokuje promjenu graničnog proizvoda drugog činitelja u istom smjeru); (3) tehnologija (tehnologija se mijenja kao odgovor na značajne promjene u relativnim cijenama činitelja, pa ako u odnosu na kapital cijena rada padne investitori i poduzetnici primjenjuju nove tehnologije koje povećavaju uporabu rada) - vidi - McConnell C. R., Brue S. L., *Suvremena ekonomija rada*, treće izdanje, MATE, Zagreb, 1994., str. 131 - 132.

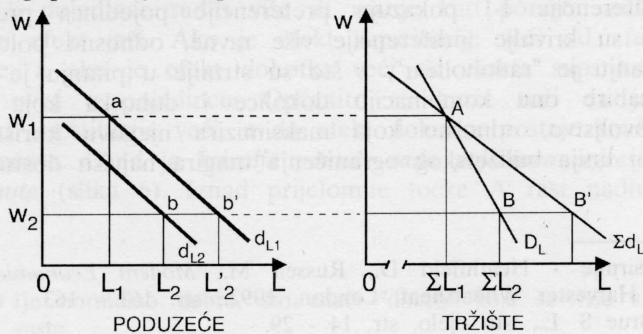
O tome što općenito gledano određuje elastičnost potražnje za radom, vidi - isto djelo, str. 137 - 139.



Slika 3. Krivulja dugoročne potražnje za radom

Kako odrediti krivulju tržišne potražnje za radom?

Krivulja potražnje poduzeća za radom je krivulja MRP_L i u dugom roku je elastičnija nego u kratkom roku. Međutim *tržišna potražnja za određenom vrstom rada ne može se dobiti jednostavnim horizontalnim zbrajanjem krivulja potražnje za radom svih poduzeća koja zapošljavaju tu vrstu rada*. Naime, cijena proizvoda može se uzeti za konstantnu sa stajališta pojedinačnog poduzeća ali ne i sa stajališta cijelog tržišta. One se moraju uzeti za varijabilne. Kad se smanji nadnica pojedino poduzeće povećava ponudu proizvoda ali sa zanemarivim porastom u ukupnoj tržišnoj ponudi pa se može smatrati da se cijena proizvoda neće promijeniti. Međutim, sa stajališta ukupnog tržišta sva poduzeća kod smanjenja nadnice angažiraju više radnika i povećavaju svoju ponudu, pa dolazi do značajnog povećanja ukupne ponude outputa što smanjuje njegovu cijenu. Niža cijena proizvoda smanjuje MRP_L i smanjuje potražnju, odnosno pomiče krivulju potražnje za radom svakog poduzeća ulijevo. Shodno tome, *tržišna (granska) potražnja za radom je manje elastična od one koja bi se dobila jednostavnim horizontalnim zbrajanjem krivulja potražnje za radom svakog poduzeća (osim ako sva poduzeća na svojim tržištima proizvoda posluju u uvjetima nepotpune konkurencije, gdje krivulje potražnje za radom uključuju pad cijena proizvoda zbog povećanja outputa)*.



Slika 4. Izvođenje tržišne krivulje potražnje za radom

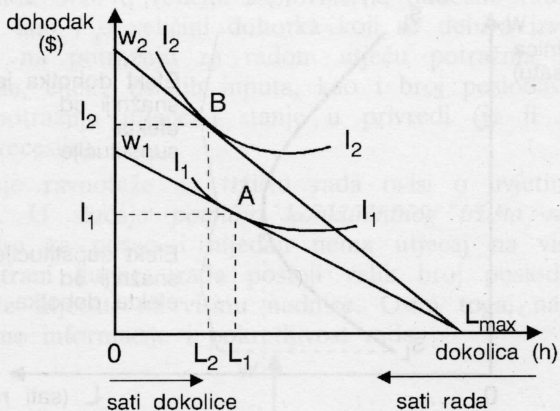
Na slici 4 prikazano je izvođenje tržišne krivulje potražnje za radom. Početna ravnoteža pojedinačnog poduzeća je u točki a na krivulji potražnje dL_1 uz nadnicu w_1 i angažiranje rada L_1 . Ako nadnica padne na w_2 , ceteris paribus poduzeće će biti u ravnoteži u točki b' uz angažiranje rada L_2 . Međutim kad se imaju u vidu sva poduzeća pretpostavka ceteris paribus se ne može održati jer sva poduzeća zapošljavaju više rada i proizvode veći output a posljedica toga je pad cijene proizvoda. Taj pad cijene vodi pomaku krivulja potražnje svakog poduzeća ulijevo - sa dL_1 na dL_2 - pa je poduzeće u ravnoteži u točki b sa angažiranjem L_2 rada. Upravo zato tržišna krivulja potražnje za radom nije ΣdL već D_L koja se dobiva vodoravnim zbrajanjem svih ravnoteža a (w_1 i L_1) na krivulji potražnje dL_1 i b (w_2 i L_2) na krivulji potražnje dL_2 . Prema tome, tržišna krivulja potražnje za radom manje je elastična od krivulje koja bi se dobila jednostavnim horizontalnim zbrajanjem krivulja potražnje pojedinih poduzeća za radom.

U analizi *ponude rada* potrebno je poći od individualne ponude rada da bi se izvela tržišna ponuda rada.

Kako dan ima 24 sata svaki pojedinac mora donijeti odluku kako alocirati to kratko vrijeme. Općenito promatrano, ima mogućnost izbora između: (a) raditi i (b) ne raditi. Sve vrijeme koje se ne provodi radeći može se nazvati slobodno vrijeme ili dokolica. Većina bi ljudi čak i kad uživa u svom poslu radije imala više slobodnog vremena a manje radila, ceteris paribus. Međutim, moraju raditi kako bi mogli kupovati dobra i usluge koje žele i u krajnjoj liniji uživati u dokolici. Jedan od načina razmatranja odluke pojedinca koliko raditi, a koliko uživati u dokolici je upotreba krivulja indiferencije.² *Prvo*, postoji određena granica do koje pojedinac može raditi dnevno (recimo 16 sati). *Drugo*, visina zarađenog dohotka je određena brojem sati koje pojedinac radi i visinom najamnine. Tako na slici 5 apscisa mjeri sate dokolice po danu, a ordinata dohodak po danu. Ako pojedinac ne radi neće ostvariti dohodak. Ako više radi ostvarit će veći dohodak. Linija $L_{max}w_1$ jest linija budžetskog ograničenja koja pokazuje različite kombinacije dohotka i dokolice koje pojedinac može ostvariti uz datu nadnicu. Različite su linije budžetskog ograničenja za različite nadnice, pa ako nadnica raste, raste i nagib budžetske linije. Krivulje indiferencije I-I pokazuju preferencije pojedinca prema radu i dokolici (što su krivulje indiferencije više ravne, odnosno položene prema apscisi u pitanju je "radoholičar", a što su strmije u pitanju je "dokoličar"). Pojedinac izabire onu kombinaciju dokolice i dohotka koja mu donosi najveće zadovoljstvo, odnosno koja maksimizira njegovu korisnost. To je točka u kojoj linija budžetskog ograničenja tangira najvišu dostupnu krivulju

2 Vidi opširnije - Heathfield D., Russell M., *Modern Economics*, Second Edition, Harvester Wheatsheaf, London, 1992., str. 161 - 163. i McConnell C. R., Brue S. L., isto djelo, str. 14 - 29.

indiferencije (točka A - pojedinac izabire raditi $L_{\max} - L_1$ sati dnevno) uz datu nadnicu.



Slika 5. Izbor između rada i dokolice

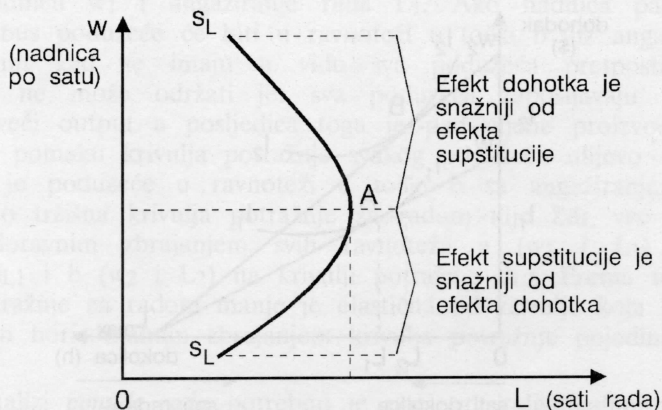
Treba imati u vidu da se s porastom nadnice povećava i trošak slobodnog vremena. Ako nadnica poraste linija budžetskog ograničenja je $L_{\max}w_2$, a pojedinac dostiže ravnotežu u točki B i odlučuje raditi više ($L_{\max} - L_2 > L_{\max} - L_1$). Međutim postavlja se pitanje: hoće li radnik uz povećanje nadnice raditi više?

Efekt supstitucije i efekt dohotka djeluju u istom pravcu za većinu dobara i usluga. Tako, ako se poveća cijena nekog dobra, ceteris paribus, manje će se kupovati tog dobra, a više jeftinijeg (efekt supstitucije), odnosno manja će se količina tog dobra kupovati zbog manje kupovne moći potrošača jer se smanjuje njegov realni dohodak (efekt dohotka). **U slučaju ponude rada efekti supstitucije i dohotka djeluju u suprotnim pravcima.** Efekt supstitucije djeluje na pojedinca da radi više sati jer je svaki sat rada više plaćen, odnosno svaki sat dokolice postaje skuplji pa se dodatnim radom zamjenjuje dokolica. S druge strane efekt dohotka djeluje suprotno. Kad se nadnica poveća, ceteris paribus, dohodak je veći, pojedinac može kupiti više dobara i usluga a htjeti će i više vremena za dokolicu.³

Hoće li pojedinac raditi više ili manje kad poraste nadnica ovisi o tome koji je efekt jači. Ako je efekt supstitucije veći od efekta dohotka radit će više, a ako je efekt dohotka veći od efekta supstitucije radit će manje. Sve ovisi o pojedincu. Općenito se može reći da je kod nižih nadnica efekt supstitucije veći, a da efekt dohotka postaje snažniji kako se nadnica povećava. Otud je **krivulja ponude rada pojedinca regresivna, odnosno unatrag nagnuta** (slika 6). Iznad prijelomne točke A rast nadnice smanjuje

3 Dokolica je normalno dobro, što znači "dobro" koje se više koristi kako dohodak raste.

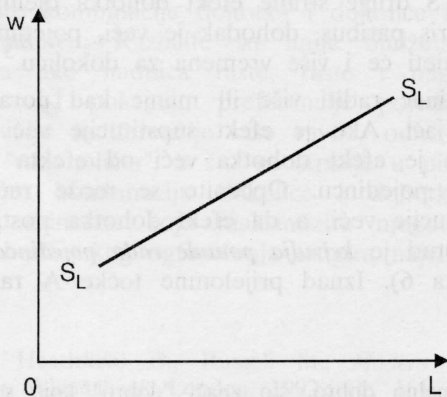
količinu rada koja se nudi jer efekt dohotka postaje snažniji od efekta supstitucije.



Slika 6. Krivulja ponude rada pojedinca

Kakvog je oblika **tržišna krivulja ponude rada**?

Krivulja ponude rada na tržištu dobiva se horizontalnim zbrajanjem svih pojedinačnih krivulja ponude rada. Ona je **pozitivnog nagiba u cijelosti** (slika 7) iz sljedećeg razloga. Iako su, općenito promatrano, krivulje ponude rada pojedinca unatrag nagnute, krivulja tržišne ponude rada je u cijelosti pozitivnog nagiba jer kako nadnica raste, ceteris paribus, dio stanovništva koje nije htjelo raditi po nižim nadnicama, po višim nadnicama će htjeti raditi. Ako se promatra krivulja ponude rada za pojedino zanimanje na određenom lokalnom tržištu ona je pozitivnog nagiba u cijelosti osim razloga gore navedenog i zbog toga što će to zanimanje privući više pojedinaca (bilo da su radili drugu vrstu posla, bilo da će se specijalizirati u tom zanimanju), a osim toga doći će do priljeva pojedinaca iz drugih zemljopisnih područja.

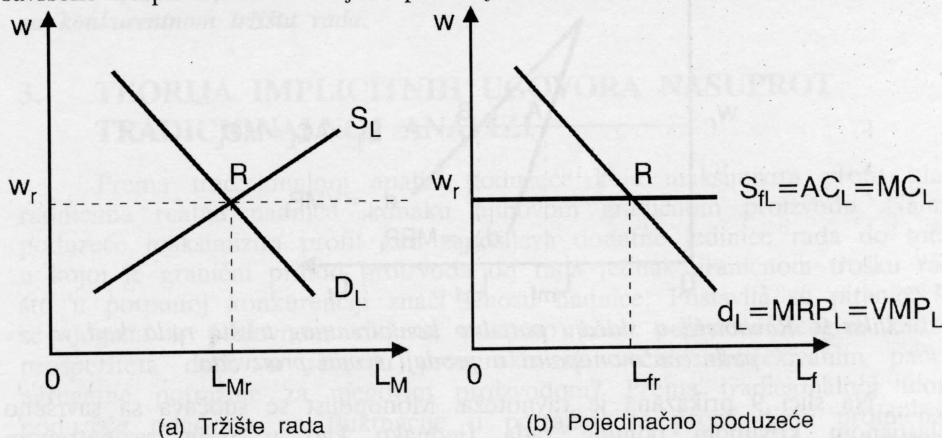


Slika 7. Tržišna krivulja ponude rada

2. ODREĐIVANJE RAVNOTEŽE

Ponuda rada ovisi o veličini stanovništva, odnosno radne snage, razini realnih nadnica, kao i o veličini dohotka koji se dobiva izvan zaposlenosti. S druge strane na potražnju za radom utječu potražnja za proizvodima, proizvodnost rada, cijene ostalih inputa, kao i broj poslodavaca. Osim toga na ponudu i potražnju utječe i stanje u privredi (je li privreda u fazi prosperiteta ili recesije).

Određivanje ravnoteže na tržištu rada ovisi o uvjetima koji postoje na tom tržištu. U slučaju *potpuno konkurentnog tržišta rada* veliki broj radnika konkurira za posao i nijedan nema utjecaj na visinu najamnine. Isto tako na strani kupaca rada postoji velik broj poslodavaca od kojih nijedan ne može utjecati na visinu nadnice. Osim toga, na tržištu postoje savršene besplatne informacije i pokretljivost rada.



Slika 8. Ravnoteža u slučaju potpuno konkurentnog tržišta rada kad je poduzeće potpuno konkurentni prodavač na tržištu proizvoda

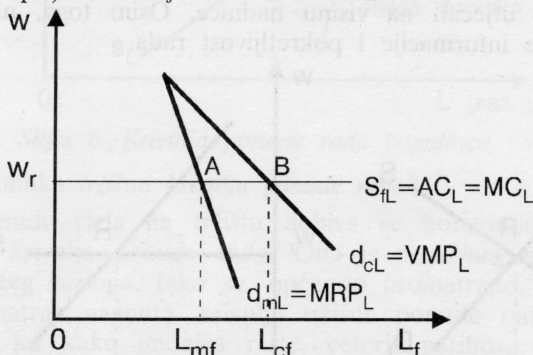
Na slici 8, dio (a), prikazano je postizanje ravnoteže na tržištu rada. **Ravnoteža se postiže u točki sjecišta ponude i potražnje za radom.** Ravnotežna nadnica je w_r , a ravnotežna razina zaposlenosti L_{Mr} . U slučaju kad bi nadnica bila viša od razine w_r došlo bi do viška ponude, odnosno suviška rada pa bi nadnica pala na razinu w_r , a kad bi bila niža od razine w_r postojao bi višak potražnje, odnosno nestašica radnika pa bi se nadnica povisila na razinu w_r . To znači razine w_r i L_{Mr} jedina su kombinacija nadnice i količine rada pri kojoj nema viška ili nestašice rada (tržište se "čisti").

Postavlja se pitanje: što je s ravnotežom na razini poduzeća?

Poduzeće, odnosno poslodavac, neće platiti višu nadnicu od ravnotežne jer pri toj nadnici može zaposliti onoliko rada koliko hoće, a neće moći platiti ni nižu nadnicu jer pri nižoj razini nadnice od ravnotežne ne bi privukao ni jednu jedinicu rada. Shodno tome krivulja ponude rada za poduzeće (S_{fl}) je paralelna s apscisom, savršeno je elastična pri razini

nadnice w_r (koja je određena na tržištu rada) i jednaka je prosječnom (AC_L) i graničnom (MC_L) trošku rada - slika 8, dio (b). Krivulja potražnje poduzeća za radom d_L jednaka je krivuljama MRP_L i VMP_L . **Otud poslodavac maksimizira profit zapošljavajući radnike do točke (R) u kojoj su granični prihod i granični trošak od rada jednaki, odnosno do točke u kojoj je granični prihod proizvoda od rada (MRP_L) jednak razini nadnice w_r .**

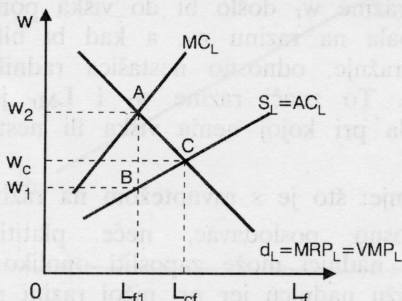
U provedenoj analizi pretpostavka je bila da je poduzeće potpuno konkurentni prodavač na tržištu proizvoda. Međutim ako poduzeće prodaje svoje proizvode u uvjetima nepotpune konkurencije, npr. ako je monopolist u prodaji svojih proizvoda on se suočava s krivuljom potražnje za svoje proizvode negativnog nagiba pa je njegov granični prihod manji od cijene proizvoda ($MR_A < p_A$) i otud je $VMP_L > MRP_L$.



Slika 9. Ravnoteža u slučaju potpuno konkurentnog tržišta rada kad je poduzeće monopolist u prodaji svojih proizvoda

Na slici 9 prikazana je ravnoteža. Monopolist se suočava sa savršeno elastičnom krivuljom ponude rada (jednako kao u prije razmatranom modelu). On zapošljava rad (L_{mf}) do razine u kojoj je njegova krivulja potražnje d_{mf} , odnosno krivulja MRP_L jednaka w_r - točka A. Ukoliko bi bio potpuno konkurentni prodavač njegova krivulja potražnje d_L bila bi jednaka MRP_L i VMP_L , pa bi zapošljavao više radnika - L_{cf} .

Što se događa kad tržište rada nije potpuno konkurentno?



Slika 10. Ravnoteža u slučaju kad tržište rada nije potpuno konkurentno - model monopsona

Npr. u nekom gradu jedno poduzeće je jedini ili dominantni poslodavac (čest slučaj tržišta rada medicinskih sestara, npr.) - model monopsona. Monopsonist se suočava s rastućom tržišnom krivuljom ponude rada što znači da mora platiti višu nadnicu ako hoće zaposliti više radnika i mora je platiti svim radnicima pa je granični trošak rada (MC_L) viši od nadnice. Krivulja MC_L leži iznad krivulje S_L (to je krivulja ukupne ponude rada jer je monopsonist jedino poduzeće koje unajmljuje rad) koja je jednaka AC_L . Ako se pretpostavi da monopsonist prodaje svoje proizvode na potpuno konkurentnom tržištu njegova krivulja potražnje (d_L) jednaka je MR_{PL} i VM_{PL} (slika 10). Monopsonist izjednačava MR_{PL} i MC_L u točki A i zapošljava L_{f1} rada, ali ga ne plaća nadnicom w_2 nego w_1 jer je to razina nadnice ponude. Ukoliko bi na tržištu rada vladali uvjeti potpune konkurencije, ravnotežna nadnica bila bi w_C , a količina rada L_C . *To znači da monopsonist plaća nižu nadnicu i zapošljava manje radnika nego poduzeće na konkurentnom tržištu rada.*

3. TEORIJA IMPLICITNIH UGOVORA NASUPROT TRADICIONALNOJ ANALIZI

Prema tradicionalnoj analizi poduzeće koje maksimizira profit plaća radnicima realnu nadnicu jednaku njihovom graničnom proizvodu. Naime, poduzeće maksimizira profit kad zapošljava dodatne jedinice rada do točke u kojoj je granični prihod proizvoda od rada jednak graničnom trošku rada što u potpunoj konkurenciji znači iznosu nadnice. Postavlja se pitanje: što se događa u poslovnom ciklusu, odnosno kako poduzeće reagira kad iz prosperiteta dođe u recesiju prouzrokovanu većim neočekivanim padom agregatne potražnje za njegovim proizvodom? Prema tradicionalnoj teoriji poduzeće odgovara na fluktuacije u potražnji za proizvodima promjenom zaposlenosti i realnih nadnica.

Međutim, *kao rezultat smanjenja potražnje za proizvodima, u većini zapadnih gospodarstava uobičajena praksa jest otpuštanje dijela radnika dok se onima koji ostaju zaposleni plaća nepromijenjena nadnica.*⁴ Pokušana su različita tumačenja ove pojave. Tako se tvrdilo da minimalne nadnice padaju zbog nedovoljne agregatne potražnje, međutim da su u kratkom roku rigidne prema dolje te da pad agregatne potražnje rezultira samo u

4 U provedenoj anketi o poslovanju za vrijeme recesije u Sjedinjenim Državama 1990-1993., mnogi poslodavci su odgovorili da smanjenje troškova rada kroz otpuštanje radnika i zapošljavanje novih radnika po nižim nadnicama nije dolazilo u obzir jer nije moralno, a i vezano je za troškove u svezi s pronalaskom i obukom novih radnika. Međutim, mnogi su poslodavci otpustili manje produktivne radnike s namjerom da ih kasnije zamijene s novim radnicima, ne smanjujući nadnice zaposlenim. - Vidi - Bewley T. F., *A Depressed Labor Market as Explained by Participants*, The American Economic Review, Vol. 85, No. 2, May 1995., str. 253.

cikličkoj nezaposlenosti. Isto tako su se u modelima jednostavno napuštale ideje konkurentnih nadnica i kratkoročnog čišćenja tržišta, te su se kao parametar uzimale neelastičnost plaća i cijena (objašnjavajući to snagom sindikata, sklonošću poduzeća otkazima, a ne privremenom smanjivanju nadnica i dr.).

Teorija implicitnih ugovora ima drukčiji pristup ovoj problematici od tradicionalnih modela. Jedan od poticajnih članaka u ovoj teoriji jest članak C. Azariadisa iz 1975. godine (on je uveo pojam implicitni ugovor) a postoji brojna literatura iz ovog područja.⁵

Ova teorija gleda složenije na odnos poslodavac - radnik i nalazi da optimizirajuće ponašanje poslodavca i radnika dovodi do neelastičnosti nadnica i otpuštanja s posla. Bit ove teorije jest u sljedećem.

Modeli koji pokazuju da se nadnice mijenjaju u poslovnom ciklusu polaze od toga da je tržište rada aukcijsko, baš kao što je tržište voća ili povrća npr. Za razliku od toga model implicitnog ugovora ne gleda tržište rada kao aukcijsko već kompleksnije. Taj model pokazuje da je za radnika nadnica samo jedan dio koji dobiva od posla (radnik razmatra i mogućnost prehrane u poduzeću, radno vrijeme, okruženje i dr.) a većina radnika najviše gleda sigurnost u poslu - koliko su redovite plaće i koliki je rizik otpuštanja s posla. *Na tržištu rada poslodavci i radnici ulaze u neformalne, često prešutne dugoročne ugovore korisne za obje strane koji pokazuju nadnice koje će se plaćati i vjerojatnost otpuštanja u različitim fazama poslovnog ciklusa.*

Uz pretpostavku da su poslodavci manje neskloni riziku od radnika, korisno je za jedne i druge pristupiti sporazumu o diobi rizika i tako osigurati radnika protiv mijenjanja nadnice. Ustvari nadnica je promjenljiva, međutim kad bi trebala padati daje se odšteta radnicima, a kad bi trebala rasti plaća se premija poduzeću. Neto efekt je neelastična nadnica. Ovo znači da su realne nadnice različite od graničnog prihoda proizvoda rada za osiguravajuću odštetu koja se plaća radniku u recesiji i premiju koju plaćaju radnici u prosperitetu.

S druge strane poduzeća ne nude radnicima osiguranje protiv otpuštanja s posla jer bi u tom slučaju sav rizik bio na poduzeću. Kad bi

5 Azariadis C., *Implicit Contracts and Underemployment Equilibria*, Journal of Political Economy, Vol. 83., 1975., str. 1183-1202. U okviru brojne literature iz ovog područja navodimo najznačajnije: Azariadis C., Stiglitz J., *Implicit Contracts and Fixed Price Equilibria*, Quarterly Journal of Economics, Vol. 98., prilog, 1983., str. 1-22; Hart O. D., *Optimal Labour Contracts under Asymmetric Information; An Introduction*, Review of Economic Studies, Vol. 50., 1983., str. 3-35.; Rosen S., *Implicit Contracts: A Survey*, Journal of Economics Literature, Vol. 23., 1985., str. 1144-1175., Taylor M. P., *The Simple Analytics of Implicit Labour Contracts* i Taylor M. P., *Further Developments in the Theory of Implicit Labour Contracts*, u Hey J. D., Lambert P. J., (eds), *Surveys in the Economic of Uncertainty*, Basil Blackwell, Oxford, 1989., str. 124-172.

poduzeća plaćala radnicima kompenzaciju za nezaposlenost otpušteni radnici bili bi u istom položaju kao radnici koji rade pa bi takva ugovorna nezaposlenost bila dragovoljna. *Ovako implicitni ugovori "nepromjenljiva nadnica, promjenljiva zaposlenost", pokazujući nadnice koje će se plaćati i vjerojatnost otpuštanja s posla u različitim fazama poslovnog ciklusa, osiguravaju poduzeću potpuni nadzor nad ukupno isplaćenim nadnicama a eliminiraju neizvjesnost koja bi mogla nastati otkazom stručnih i vrijednih radnika u slučaju smanjivanja nadnica.*

Literatura iz područja implicitnih ugovora tehnički je vrlo komplicirana i otud teško pristupačna studentima i ekonomistima koji nisu specijalisti. U nastavku se daju u osnovnim crtama neke od glavnih ideja teorije implicitnog ugovora, koristeći glafikon i elementarnu matematiku uz metodu Langrangeova multiplikatora.⁶

Osnovni model može se postaviti analizirajući promjenljivost nadnice uz punu zaposlenost. Većina modela implicitnih ugovora polazi od toga da su poslodavci manje neskloni riziku od radnika. *Ovdje će se pretpostaviti da su poslodavci ravnodušni na rizik te da održavaju konstantnu zaposlenost u cijelom poslovnom ciklusu.* U svakom trenutku prevladava jedno od dva stupnja poslovnog ciklusa - stanje jedan, prosperitet ili stanje dva - recesija. Vjerojatnoća događanja stanja prosperiteta je ρ_1 , a recesije $(1 - \rho_1)$. *Poslodavci i radnici mogu primijetiti koje stanje prevladava što znači da postoji simetrična obaviještenost.* Poduzeće je konkurentno i može prodati cijeli output po danim cijenama - u stanju prosperiteta po cijeni p_1 , a u recesiji p_2 , s tim da je $p_1 > p_2$.

Prije utvrđivanja koje stanje prevladava poduzeće izabire nadnicu i razinu zaposlenosti za svako stanje - w_i i n_i ; $i=1,2$ - gdje subskript označava odgovarajuće stanje. Prema tome, ugovor se može definirati kao (w_1, n_1, w_2, n_2) što znači da specificira koje su nadnice i zaposlenosti izgledne u svakom danom stanju.

Standardna proizvodna funkcija poduzeća je

$$y_i = f(n_i), \quad f' > 0, \quad f'' < 0, \quad f(0) = 0 \quad (1)$$

gdje y_i i n_i obilježavaju output i zaposlenost u stanju i , $i = 1, 2$.

Postoji puna zaposlenost u stanju jedan - prosperitetu i pretpostavka je $n_2 = n_1$.

Cilj poduzeća je maksimizacija očekivanog profita:

$$Pf = \rho_1(p_1 y_1 - w_1 n_1) + (1 - \rho_1)(p_2 y_2 - w_2 n_1). \quad (2)$$

6 Prema - Taylor M. P., *The Simple Analytic of Implicit Labour Contracts*, ...str. 126-133.

7 Ovo nije očekivani nominalni profit jer je opća razina cijena fiksna i neovisna o cijeni outputa poduzeća, pa promjene cijene proizvoda poduzeća odražavaju promjene realne vrijednosti outputa.

S druge strane je radnik sa von Neumann-Morgensternovom funkcijom korisnosti gdje su realni dohodak od nadnice i slobodno vrijeme argumenti. Pretpostavka je da radnik nudi rad u nedjeljivoj jedinici pa je dohodak od nadnice točno proporcionalan stopi nadnice. Kako postoji puna zaposlenost u oba stanja slobodno vrijeme je jednako u cijelom poslovnom ciklusu, pa korisnost može varirati s nadnicom. Prema tome, radnikova korisnost u stanju i rastuća je, konkavna (zbog radnikove nesklonosti prema riziku), jednolična funkcija od w_i :

$$U = u(w_i), \quad u' > 0, \quad u'' < 0. \quad (3)$$

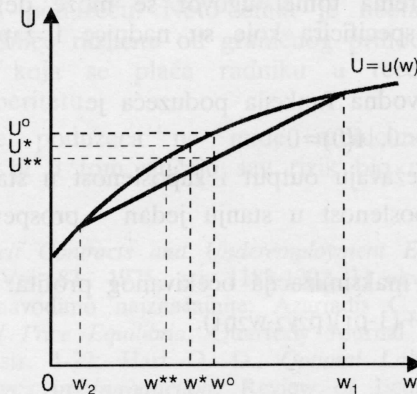
Radnik maksimizira očekivanu korisnost

$$U = \rho_1 u(w_1) + (1 - \rho_1) u(w_2). \quad (4)$$

Pretpostavimo da poduzeće ne može sniziti w_1 i w_2 bez gubljenja radne snage. Postoji izvjesna razina očekivane korisnosti U^* koja je određena tržišnim snagama i koju radnici mogu dobiti radeći za druga poduzeća. Otud je problem poduzeća izabrati w_1 da maksimizira (2) pod uvjetom da

$$\rho_1 u(w_1) + (1 - \rho_1) u(w_2) > U^*. \quad (5)$$

Ugovor koji zadovoljava (5) je *ostvariv* i poduzeće koje maksimizira profit nametnut će relaciju (5) kao jednadžbu. Ugovor koji je ostvariv i koji nosi najvišu razinu očekivanog profita je *optimalan*. Kako je stanje jedan prosperitet i kako je $\rho_1 > \rho_2$ što implicira viši granični prihod od rada, poduzeće ima u vidu plaćanje nadnice $w_1 > w_2$. Funkcija korisnosti radnika izgleda kao na slici 11. Očekivana korisnost za radnika je $U^{**} = \rho_1 u(w_1) + (1 - \rho_1) u(w_2)$. Radnik bi radije konstantnu realnu nadnicu $w^0 = \rho_1 w_1 + (1 - \rho_1) w_2$ koja dijeli razinu očekivane korisnosti $U^0 > U^{**}$.⁸



Slika 11. Funkcija korisnosti radnika

⁸ Ovo je posljedica konkavnosti u koja odražava radnikovu nesklonost prema riziku.

Međutim, radnik bi ustvari bio zadovoljan sa fiksnom nadnicom w^* koja nosi razinu očekivane korisnosti U^* , a koja je dovoljna da ga zadrži.⁹

Kako je poduzeće ravnodušno na rizik indiferentno je plaćati nadnicu $w^0 = \rho_1 w_1 + (1 - \rho_1) w_2$ ili nadnicu w_1 sa vjerojatnošću ρ_1 ili nadnicu w_2 sa vjerojatnošću $(1 - \rho_1)$. Ovo se može pokazati preuređenjem jednažbe (2):¹⁰

$$\begin{aligned} & \rho_1(p_1 y_1 - w_1 n_1) + (1 - \rho_1)(p_2 y_1 - w_2 n_1) \\ &= [\rho_1 p_1 + (1 - \rho_1) p_2] y_1 - [\rho_1 w_1 + (1 - \rho_1) w_2] n_1 \\ &= [\rho_1 p_1 + (1 - \rho_1) p_2] y_1 - w^0 n_1. \end{aligned} \quad (6)$$

Dalje, budući je $w^* < w^0$, (6) implicira

$$\rho_1(p_1 y_1 - w^* n_1) + (1 - \rho_1)(p_2 y_1 - w^* n_1) > \rho_1(p_1 y_1 - w_1 n_1) + (1 - \rho_1)(p_2 y_1 - w_2 n_1), \quad (7)$$

što znači da je profitabilnije plaćati fiksnu nadnicu w^* nego je mijenjati. Kako je w^* najniža nadnica koja se može platiti prije nego radnici daju otkaz i zaposle se negdje drugdje, rješenje maksimizacije profita poduzeća je

$$w_1 = w_2 = w^*. \quad (8)$$

Prema tome, ostvariv ugovor pune zaposlenosti koji maksimizira profit je (w^*, n_1, w^*, n_1) s tim da je $(w_1 - w^*)$ premija osiguranja koju će radnik plaćati u prosperitetu a u slučaju recesije primat će osiguranje $(w^* - w_2)$. Uz dane stavove radnika i poduzeća prema riziku to je optimalna ravnoteža dijeljenja rizika.

Sada se u model uvodi mogućnost otpuštanja radnika. Pretpostavlja se da su svi radnici zaposleni u stanju prosperiteta a da se u stanju recesije radnici mogu otpuštati s posla. Otud n_1 označava punu zaposlenost, dok se u recesiji otpušta $(n_1 - n_2)$ radnika. Radnici će u recesiji biti zaposleni s vjerojatnošću n_2/n_1 a biti će otpušteni s vjerojatnošću $(1 - n_2/n_1)$. Potrebno je redefinirati funkciju korisnosti. Kad su radnici zaposleni imaju 1_e slobodnog vremena, a kad nisu imaju 1_u s tim da je $1_u > 1_e$. Uzimajući u obzir slobodno vrijeme funkcija korisnosti može se redefinirati:

$$U = v(w, 1), \quad \partial v / \partial w > 0, \quad \partial^2 v / \partial w^2 < 0, \quad \partial v / \partial 1 > 0, \quad \partial^2 v / \partial 1^2 < 0. \quad (9)$$

odnosno s obzirom na raniju raščlambu

$$u(w) = v(w, 1_e). \quad (10)$$

Pretpostavimo, kad su radnici nezaposleni primaju od državnog fonda realnu potporu u iznosu od b . Ako je c vrijednost slobodnog vremena 1_u u odnosu na 1_e , što znači da radniku kompenzira gubitak slobodnog vremena $(1_u - 1_e)$ tada se može definirati r

$$r = c + b, \quad (11)$$

gdje jer r realna nadnica koja čini radnika indiferentnim raditi i primati r ili ne raditi i primati b :

⁹ Da je $U^* < U^{**}$ fiksna nadnica mogla bi se smanjiti na w^{**} .

¹⁰ Kako je $y_i = f(n_i)$, a $n_2 = n_1$, to je i $y_2 = y_1$.

$$v(b, l_u) = v(r, l_e) = u(r). \quad (12)$$

Radnici znaju da postoji vjerojatnoća ρ_1 za stanje prosperiteta u kojem slučaju dobivaju korisnost $u(w_1)$. Također postoji vjerojatnoća $(1-\rho_1)$ za pojavu recesije gdje je (uz homogenu radnu snagu) vjerojatnoća zaposlenosti u_2/u_1 i dobivanja korisnosti $u(w_2)$, a vjerojatnoća otpuštanja s posla $(1-u_2/u_1)$ i dobivanja korisnosti $u(r)$. Otud je očekivana korisnost za radnika

$$U = \rho_1 u(w_1) + (1-\rho_1)[(n_2/n_1)u(w_2) + (1-n_2/n_1)u(r)]. \quad (13)$$

Ponovno se pretpostavlja da postoji tržišno određena razina očekivane korisnosti U^* koju radnik može ostvariti prihvaćajući ugovor s nekim drugim poduzećem.

Očekivani realni profit poduzeća jednak je relaciji (2) s tim da se output i zaposlenost mogu mijenjati u različitim tržišnim stanjima:

$$Pf = \rho_1[p_1f(n_1) - w_1n_1] + (1-\rho_1)[p_2f(n_2) - w_2n_2]. \quad (14)$$

Poduzeće maksimizira očekivani realni profit s obzirom na n_2 , w_1 i w_2 , ovisno o radnikovom prihvaćanju razine očekivane korisnosti od najmanje U^* . To se može riješiti metodom Langrangeova multiplikatora:

$$F = \rho_1[p_1f(n_1) - w_1n_1] + (1-\rho_1)[p_2f(w_2) - w_2n_2] + \lambda[\rho_1u(w_1) + (1-\rho_1)(n_2/n_1)u(w_2) + (1-\rho_1)(1-n_2/n_1)u(r) - U^*], \quad (15)$$

gdje je λ Langrangeov multiplikator. Nužan prvi uvjet za maksimizaciju (15) jest:

$$\partial F / \partial n_2 = (1-\rho_1)[p_2f'(n_2) - w_2] + \lambda(1-\rho_1)(1/n_1)[u(w_2) - u(r)] = 0 \quad (16)$$

$$\partial F / \partial w_1 = -\rho_1n_1 + \lambda\rho_1u'(w_1) = 0 \quad (17)$$

$$\partial F / \partial w_2 = -(1-\rho_1)n_2 + \lambda(1-\rho_1)(n_2/n_1)u'(w_2) = 0 \quad (18)$$

$$\partial F / \partial \lambda = \rho_1u(w_1) + (1-\rho_1)(n_2/n_1)u(w_2) + (1-\rho_1)(1-n_2/n_1)u(r) - U^* = 0 \quad (19)$$

Jednažba (17) može se pisati kao

$$-\rho_1n_1 = -\lambda\rho_1u'(w_1), \quad (20)$$

a jednažba (18) može se pisati kao

$$-(1-\rho_1)n_2 = -\lambda(1-\rho_1)(n_2/n_1)u'(w_2). \quad (21)$$

Dijeleći relaciju (20) sa (21) dobiva se:

$$\frac{-\rho_1n_1}{-(1-\rho_1)n_2} = \frac{\rho_1u'(w_1)}{(1-\rho_1)(n_2/n_1)u'(w_2)} \quad (22)$$

Što je $-\rho_1n_1$? To je granični očekivani profit poduzeća od povećanja w_1 . Znači, ukupan očekivani profit smanjio bi se za $-\rho_1n_1$ kad bi w_1 porasla za jedinicu. Isto tako, $-(1-\rho_1)n_2$ je granični očekivani profit od nadnice u recesiji. Otud je za poduzeće lijeva strana relacije (22) granična stopa supstitucije realnih nadnica u različitim stanjima.

Slično gornjem, $\rho_1u'(w_1)$ je granična očekivana korisnost za radnika od povećanja w_1 , a $(1-\rho_1)(n_2/n_1)u'(w_2)$ je granična korisnost od povećanja

w_2 . Ovo implicira da je za radnika desna strana relacije (22) granična stopa supstitucije dohotka u stanju recesije za dohodak u stanju prosperiteta.

Prema tome, *relacija (22) jednostavno pokazuje da će realne nadnice u prosperitetu i recesiji biti izabrane tako da se izjednače granične stope supstitucije između dohodaka u različitim stanjima za poduzeće i radnika*. Isto tako, relacija (22) poslije poništavanja zajedničkih činitelja i preuređenja može se pisati:

$$u'(w_1) = u'(w_2), \quad (23)$$

što znači da je nagib radnikove krivulje korisnosti jednak pri w_1 i w_2 . Međutim, pretpostavljeno je da je u konkavna funkcija čiji nagib stalno pada, $u'' < 0$. To implicira da funkcija ne može imati jednak nagib u dvije točke, što znači da relacija (23) ne može biti zadovoljena za $w_1 \neq w_2$. Otud mora biti

$$w_1 = w_2 = w,$$

što znači da je *optimalna nadnica podjele rizika konstantna za prosperitet i recesiju*.¹¹

Prikazani model temelji se na pretpostavkama ravnodušnosti poduzeća na rizik, homogenosti rada i simetričnoj obaviještenosti. Napuštanjem ovih pretpostavki može se pokazati da ukoliko npr. postoji nesklonost poduzeća prema riziku, optimalna ugovorna nadnica nije više konstantna jer će poduzeće apsorbirati dio ali ne cijeli rizik. Ipak, dok god je poduzeće manje nesklono riziku od radnika, optimalno dijeljenje rizika davat će izvjestan stupanj neelastičnosti nadnicama, to manji što je poduzeće više nesklono riziku. U slučaju heterogenog rada poduzeće će u recesiji nastojati otpuštati radnike niže stručne spreme. Međutim, stručni radnici će tražiti višu uobičajenu nadnicu kako bi kompenzirali rizik nezaposlenosti što će povećavati cjelokupni platni fond. Nadalje, asimetrična obaviještenost - slučaj kad samo poduzeće zna koje stanje prevladava - vodi uvjeravanju radnika da su vremena loša kako bi prihvatili niže nadnice i zaposlenost. To rezultira višom promjenljivosti zaposlenosti, jer je to jedini način na koji poduzeće može spustiti nadnice.¹²

11 Model se može proširiti tražeći odgovore na pitanja: je li za poduzeće optimalno mijenjati zaposlenost u vrijeme prosperiteta i recesije, kakav je utjecaj promjena u razini zaposlenosti u recesiji i konstantne realne nadnice na radnika, može li poduzeće povećati očekivani profit uz konstantnu očekivanu korisnost za radnike smanjivanjem zaposlenosti i povećanjem konstantne nadnice iznad w^* , te je li nezaposlenost pod implicitnim ugovorima nedragovoljna? - Vidi isto djelo, str. 133-147.

12 Vidi kompleksniji model implicitnog ugovora u - Taylor M.P., *Further Developments in the Theory of Implicit Labour Contracts*, ...str. 151-172.

4. DISKRIMINACIJA NA TRŽIŠTU RADA

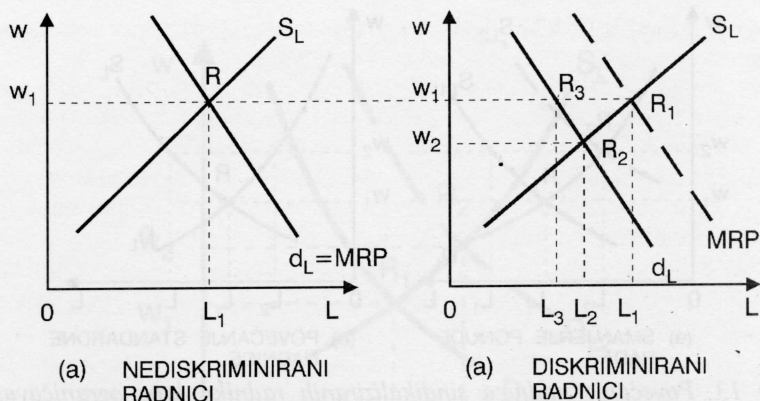
Kad bi svi poslovi i pojedinci bili jednaki i kad bi sva tržišta bila potpuno konkurentna tada bi postojala jedna nadnica za sve poslove i sve radnike. Činjenica je da radnici kao ni poslovi nisu jednaki, pa ni nadnice nisu jednake. Radnici sa visokom školskom spremom zarađuju više od onih sa višom ili srednjom školskom spremom. Stariji radnici zarađuju više od mlađih, dok muškarci zarađuju u pravilu više od žena i sl.

Razlike u zaradama su opća pojava u tržišnoj ekonomiji, ali postavlja se pitanje: kada postoji diskriminacija na tržištu rada? *Diskriminacija na tržištu rada postoji kad radnici koji imaju iste sposobnosti, obrazovanje i iskustvo zbog osobnih obilježja (rasa, spol, religijska pripadnost) nemaju iste uvjete pri zapošljavanju, dostupnosti zanimanjima, unapređenjima, i/ili nemaju jednake zarade.*

Diskriminacija po spolu, rasi i drugim obilježjima vlade u tržišno razvijenim zemljama pokušavaju iskorijeniti donošenjem zakona koji zabranjuju diskriminaciju pri zapošljavanju i otpuštanju s posla, te koji zahtijevaju da za isti posao poslodavci jednako plaćaju radnike. Međutim, diskriminacija na tržištu rada je više ili manje prisutna u svim zemljama.

Efekti diskriminacije mogu se prikazati na sljedeći način (slika 12).¹³ Dio slike (a) pokazuje krivulje ponude i potražnje za radnicima koji nisu diskriminirani. Krivulja potražnje je krivulja MRP. Dio slike (b) pokazuje krivulje ponude i potražnje za diskriminiranim radnicima. Na tom tržištu je krivulja potražnje pomaknuta ulijevo od odgovarajuće krivulje MRP. To znači da će poslodavci zaposliti diskriminirane radnike ako su proizvodniji od nediskriminiranih ili ako imaju istu proizvodnost ali su voljni raditi za manju nadnicu. Otud će nediskriminirani radnici biti plaćeni nadnicom w_1 , a diskriminirani nadnicom w_2 . Prema tome, za jednak posao radnici će biti različito plaćeni, a svi diskriminirani radnici koji su voljni raditi za nadnicu w_2 mogu naći posao. Međutim, ako se zakonom zabrane različite nadnice radnicima koji rade jednak posao, tada poslodavci moraju platiti svim radnicima nadnicu w_1 , s tim što će zaposliti L_3 radnika.

¹³ Usp. Boyes W., Melvin M., *Microeconomics*, Houghton Mifflin Company, Boston, 1991., str. 408-411. i Dolan E. G., Lindsey D.E., *Microeconomics*, Fifth Edition, The Dryden Press, Chicago, 1988., str. 324-325.



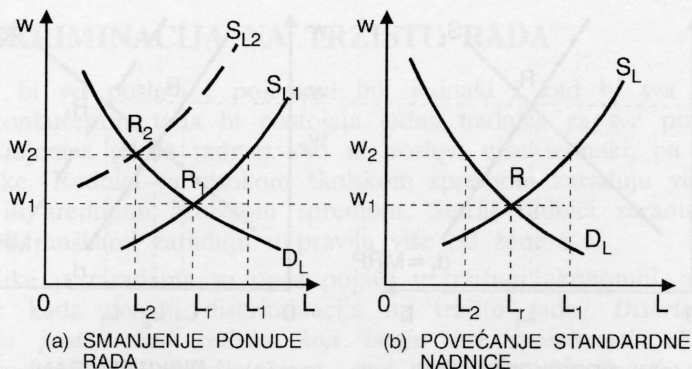
Slika 12. Efekti diskriminacije na tržištu rada

5. SINDIKATI I KOLEKTIVNO PREGOVARANJE

Sindikati su organizacije čiji je glavni cilj poboljšanje uvjeta rada i povećanje nadnica njihovim članovima, dok je kolektivno pregovaranje proces pregovora između sindikata i poslodavca kojim se dolazi do sporazuma o nadnicama i uvjetima rada.

Sindikati su posljedica industrijalizacije koja je dovela u ovisan položaj radnike, odnosno zapošljavanje i dohodak radnika postali su ovisni o odlukama poslodavaca. Naime, konkurencija na tržištu rada omogućila je poslodavcima da plaćaju radnicima niske nadnice, da radni dan traje deset i više sati, te da u slučaju pada potražnje za proizvodima (i/ili bez toga) otpuštaju radnike s posla. Radnici su osnovali sindikate kako bi kolektivnim pregovaranjima s poslodavcima štitili svoje interese.

U osnovi sindikati nastoje povećati nadnice svojih članova ograničavajući ponudu rada i povećavajući potražnju za radom. Ograničavanje ponude rada može se provoditi različitim preprekama imigraciji, zakonskim propisivanjem maksimalnog broja sati rada i zakonskom zabranom zapošljavanja radnika koji nisu članovi sindikata (čest slučaj u građevinarstvu), te posebice traženjem dugog roka pripravničkog staža, odnosno naukovanja, ili traženjem dobivanja dozvola (licencija) za obavljanje određenog posla. Smanjivanje ponude rada dovodi do povećanja nadnica (sa w_1 na w_2) što ima jednak učinak kao i kad se pregovaranjem natjeraju poslodavci da plate višu standardnu nadnicu (w_2) od one koja se postiže na tržištu (w_1) s tim da se poslodavci obvezuju ne zapošljavati radnike koji nisu članovi sindikata. U oba slučaja zaposlenost opada, odnosno radnici L_1 - L_2 su nezaposleni (slika 13).



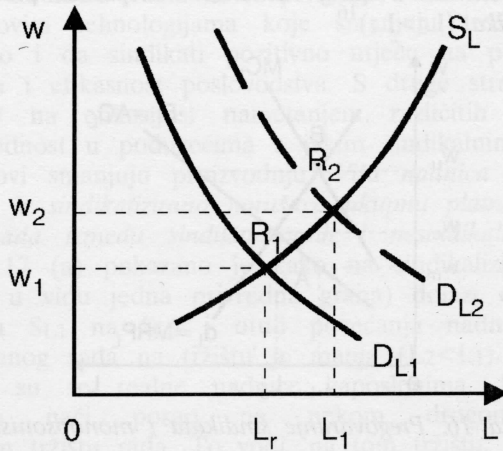
Slika 13. Povećanje nadnica sindikaliziranih radnika kroz ograničavanje ponude rada

S druge strane, sindikati mogu pokušati povećati potražnju za radnicima - svojim članovima. Ako sindikati mogu uvjeriti potrošače da kupuju samo dobra i usluge koja proizvode članovi sindikata, krivulja potražnje za radom članova sindikata povećat će se. Na jednak način do povećanja potražnje za radom članova sindikata dolazi ukoliko sindikati ograniče prodaje dobara koje su proizveli radnici koji nisu članovi sindikata, ukoliko kampanjom i lobiranjem dovedu do uvoznih kvota za dobra koja njihovi članovi proizvode (jer se tako povećava granska potražnja domaćih radnika), zatim ukoliko povećaju graničnu proizvodnost rada vodeći računa o pravilnoj ishrani i životu svojih radnika, te ukoliko se izbore da poslodavci zapošljavaju više radnika nego što je potrebno.¹⁴

U svakom od ovih slučajeva povećanjem potražnje za radom sindikati povećavaju nadnice pa su nadnice razine w_2 , a ne w_1 , a zaposlenost se poveća sa L_r na L_1 (slika 14.)¹⁵

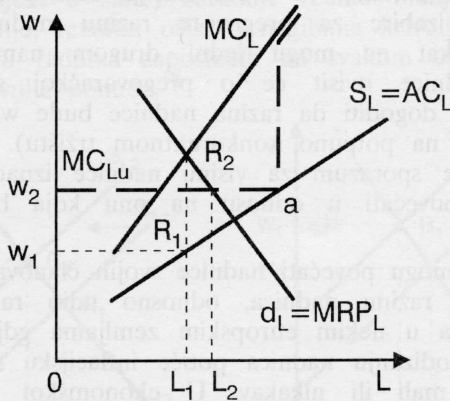
14 Takvo zapošljavanje - *featherbedding* - znači uporabu neefikasne kombinacije resursa da se sačuva posao članova sindikata - npr. u novim zrakoplovima treći je pilot nepotreban, međutim sindikat zahtijeva od zrakoplovnih kompanija da su tri pilota u zrakoplovu, ili npr. zahtjev sindikata da u svakom vlaku bude vatrogasac iako vlak vuče diesel lokomotive, a ne lokomotive, koje pokreću sagorijevanje ugljena.

15 Procjenjuje se da u Sjedinjenim Američkim Državama radnici u sindikaliziranoj industriji prosječno imaju 15-20% višu nadnicu od radnika u nesindikaliziranoj industriji. Međutim, ovdje je vjerojatno precijenjen utjecaj sindikata jer te industrije zapošljavaju radnike s više nego prosječnom stručnom spremom (vidi - Bronfenbrenner M., Sichel W., Gardner W., *Microeconomics*, Third Edition, Houghton Mifflin Company, Boston, 1990., str. 349). Činjenica je da je u Sjedinjenim Državama postotak sindikaliziranih radnika pao sa 27% iz sredine pedesetih godina na 14% u 1989. godini (vidi - Barro R. J., *Macroeconomics*, Fourth Edition, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1993., str. 262.



Slika 14. Povećanje nadnica sindikaliziranih radnika kroz povećavanje potražnje za radom

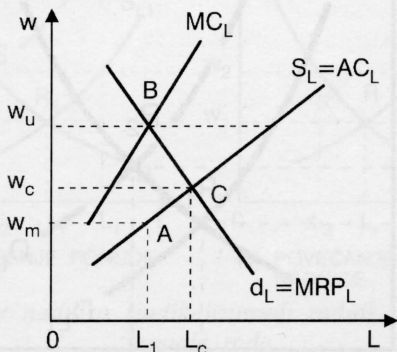
Kako sindikat utječe na povećanje nadnica i zaposlenosti na tržištu rada gdje je poslodavac monopsonist?



Slika 15. Povećanje nadnica i zaposlenosti kao rezultat organiziranog štrajka u slučaju monopsona

Kad ne bi bilo sindikata monopsonist bi zapošljavao L_1 količinu rada i plaćao bi nadnicu w_1 -točka R_1 na slici 15. Sindikat organizira radnike i oni npr. štrajkaju dok se nadnice ne povise na razinu w_2 . Sada se mijenja krivulja gran. troška rada. Kako monopsonist prihvata nadnicu w_2 (sve dok ne zaposli radnike do točke a na krivulji S_L) njegova krivulja gran. troška postaje MC_{LU} , a nova ravnoteža se postiže u točki R_2 sjecištu krivulja gran. troška rada i gran. prihoda proizvoda od

rada. Važno je uočiti da u *novoj ravnoteži monopsonist plaća višu nadnicu i zapošljava više radnika* ($L_2 > L_1$)¹⁶



Slika 16. Pregovaranje sindikata i monopsoniste

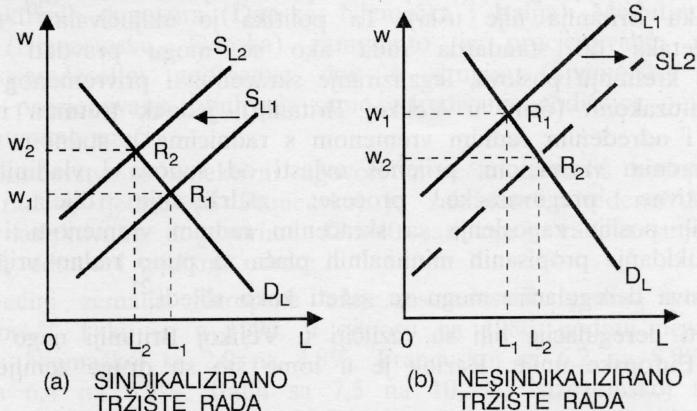
Pregovaranje sindikata i monopsoniste je *situacija bilateralnog monopola* u kojoj su razina nadnice i zaposlenost neodređeni. Na slici 16 monopsonist (uz pretpostavku da prodaje proizvode na potpuno konkurentnom tržištu pa mu je $MRP = VMP$) teži zaposlenošću L_1 i plaćanju nadnice w_m . Sindikat (u ovom slučaju monopolist u prodaji rada) za zaposlenost L_1 izabire za pregovore razinu nadnice w_u . Očito ni poslodavac ni sindikat ne mogu jedni drugom nametnuti ove razine nadnice. Visina nadnice ovisit će o pregovaračkoj snazi poslodavca i sindikata, a može se dogoditi da razina nadnice bude w_c , a zaposlenost L_c (koje bi se ostvarile na potpuno konkurentnom tržištu). U svakom slučaju, ako sindikat postigne sporazum za visinu nadnice iznad w_m , a ispod w_u zaposlenost će se povećati u odnosu na onu koja bi bila bez pojave sindikata na tržištu.

Iako sindikati mogu povećati nadnice svojih članova, vjerojatno nisu u stanju povisiti opću razinu nadnica, odnosno udio rada u nacionalnom dohotku. Istina je da u nekim europskim zemljama gdje su jaki sindikati ponekad uspjeh u podizanju nadnica potiče inflacijsku spiralu pa je efekt na realne nadnice mali ili nikakav. U ekonomskoj literaturi ističu se pozitivni i negativni utjecaji sindikata na ekonomsku efikasnost i proizvodnost.¹⁷ *Pozitivan utjecaj* se promatra kroz to da povećanje nadnica

16 Postoji granica do koje sindikat može utjecati na monopsonistu, a dana je razinama nadnice i zaposlenošću koje bi se postigle da je na strani monopsoniste potpuno konkurentni poslodavac (to je točka u kojoj se sijeku ponuda i krivulja MRP - u ovom slučaju viša nadnica nego što bi se u tom slučaju postigla rezultira manjom zaposlenošću).

17 O utjecaju sindikata na nadnice i zaposlenost, te na ekonomsku efikasnost vidi opširnije - McConnell C. R., Brue S. L., isto djelo, str. 268-279. i Samuelson P. A., Nordhaus W. D., *Ekonomija*, četrnaesto izdanje, MATE, Zagreb, 1992., 259-260.

pod pritiskom sindikata ubrzava supstituciju rada kapitalom i potiče potražnju za novim tehnologijama koje smanjuju troškove i povećavaju proizvodnost, kao i da sindikati pozitivno utječu na promjene zaposlenja, sigurnost radnika i efikasnost posloводства. S druge strane, sindikati mogu **negativno utjecati** na efikasnost nametanjem različitih pravila rada koja smanjuju proizvodnost u poduzećima s jakim sindikalnim organizacijama, a isto tako štrajkovi smanjuju proizvodnju. *Viša nadnica koja se postiže na tržištu rada koje je sindikalizirano narušava ukupnu platnu strukturu i dolazi do realokacije rada između sindikaliziranih i nesindikaliziranih poduzeća i grana.* Na slici 17 (a) pokazano je kako na sindikaliziranom tržištu rada (može se imati u vidu jedna privredna grana) dolazi do pomaka krivulje ponude rada sa S_{L1} na S_{L2} i otud povećanja nadnica sa w_1 na w_2 . Količina angažiranog rada na tržištu je manja ($L_2 < L_1$) ali uz datu razinu cijena povećale su se realne nadnice zaposlenima. Nezaposleni radnici ($L_1 - L_2$) moraju naći posao na nekom drugom tržištu - na nesindikaliziranom tržištu rada. To vodi, na tom tržištu, do pomaka krivulje ponude rada sa S_{L1} na S_{L2} i otud smanjenju najamnina sa w_1 na w_2 (uz datu razinu cijena realne najamnine su se smanjile), uz povećanje zaposlenosti ($L_2 > L_1$) dio slike (b). Neto rezultat je sljedeći: manji broj radnika (L_2 sa dijela a slike) sada realno zarađuje više, dok veći broj radnika (L_2 sa dijela b slike) zarađuje realno manje. Normalno, ovo je teoretsko razmatranje, rezultat ovisi o nagibima krivulja ponude i potražnje isto kao i o broju radnika zaposlenih na svakom od ovih tržišta prije i poslije pomaka krivulje ponude.¹⁸



Slika 17. Realokacija rada između sindikaliziranog i nesindikaliziranog tržišta rada

¹⁸ O utjecaju sindikata na tržište rada, kao i o efektima određenja minimalnih plaća i sigurnosti posla na zaposlenost vidi opširnije - Boyes W., Melvin M., isto djelo, str. 439-445.

6. TRŽIŠTE RADA I PRIVREDNI RAZVOJ

Stanje na tržištu rada ima izravan utjecaj na proizvodnju i privredni rast posebice za gospodarstva koja su izvozno orijentirana. Funkcioniranje tržišta rada i njegovo reguliranje od posebnog su značaja kako za sva gospodarstva tako i za Republiku Hrvatsku. Upravo zato korisno je razmotriti iskustva u funkcioniranju i reguliranju tržišta rada razvijenih zemalja i posebice zemalja u razvoju.

U jednom dijelu razvijenih zapadnih zemalja primaran problem je ponuda radne snage, dok je u drugom dijelu primaran problem potražnja radne snage. Shodno tome one se razlikuju po politici tržišta rada i konkretnim mjerama koje provode. Međutim i jedne i druge ne polaze od pasivne politike tržišta rada koja počiva na materijalno-pravnoj zaštiti nezaposlenih već od drugih mjera kao što su stručno osposobljavanje, subvencioniranje troškova rada pri zapošljavanju nezaposlenih osoba, otvaranje novih radnih mjesta, financijske mjere za poticanje pokretljivosti i dr. U devedesetim godinama politika tržišta rada bit će i dalje usmjerena na: mobiliziranje ponude rada (programi stručnog osposobljavanja, rehabilitacija nezaposlenih, kvalitetno posredovanje, smanjivanje nejednakosti u dobivanju zaposlenja i dr.) unapređivanje znanja i vještina vezanih za zapošljavanje i poticanje duha aktivnog traženja zaposlenja (suradnja službi za zapošljavanje sa vlasti, privrednim grupama i sindikatima).¹⁹

Politika deregulacije tržišta rada osamdesetih godina bila je osnova Socijalne povelje i programa akcije Europske unije iz 1989. godine (u koji samo Velika Britanija nije ušla). Ta politika je uključivala:²⁰ dopuštanje većih izuzetaka od standarda rada ako se mogu pravdati pozitivnim efektima u kreiranju poslova, legaliziranje skraćenog i privremenog rada koji je bio protuzakonit (osim u Velikoj Britaniji); jednak tretman radnika sa skraćenim i određenim radnim vremenom s radnicima u stalnom zaposlenju s punim radnim vremenom; prijenos ovlasti od sudova i vladinih agencija na kolektivne pregovaračke procese; zadržavanje dijela beneficija nezaposlenih poslije zaposlenja sa skraćenim radnim vremenom i u nekim zemljama ukidanje propisanih minimalnih plaća za puno radno vrijeme.

Iskustva deregulacije mogu se sažeti kako slijedi.²¹

Efekti deregulacije bili su različiti u Velikoj Britaniji nego u drugim članicama Europske unije. Razlog je u tome što su druge zemlje do tada

19 Crnković-Pozaić S., Kerovec N., Marušić S., Vujčić B., *Tržište rada u Hrvatskoj*, Ekonomski institut, Zagreb, 1994., str. 136-137.

20 McLaughlin E., *Towards Active Labour Market Policies: An Overview*, u McLaughlin E., (ed.), *Understanding Unemployment*, Routledge, London, 1992., str. 18.

21 Prema - Deakin S., Wilkinson F., *European Integration: The Implications for UK Policies on Labour Supply and Demand*, u McLaughlin E., (ed.) isto djelo, str. 198-207.

imale višu regulaciju. U Velikoj Britaniji poslodavci su došli u situaciju da nisko plaćaju zaposlene uz minimalne standarde rada (samo sa socijalnim osiguranjem). Životni standard radnika bio je pogoršan i politikom poreza. Smanjenje poreza na dohodak nadoknadilo se povećanjem indirektnog oporezivanja, smanjenjem dječjih dodataka i povećanjem nacionalnog osiguravajućeg doprinosa. Skraćeni rad manje je plaćen od rada s punim radnim vremenom, a nastavio je rasti u odnosu na rad s punim radnim vremenom tako da je obuhvatio oko 23% zaposlene radne snage (za razliku od Francuske i Njemačke gdje iznosi oko 13%). Samozapošljavanje je također raslo i sačinjava oko 11% radne snage. Ova forma zapošljavanja obuhvaćala je uglavnom muškarce, a tu se ostvaruju niže plaće od prosječnih u većini sektora. Efekt deregulacije na strani potražnje sastojao se u tome da niže plaćanje radnika predstavlja u stvari potporu poduzeću od čega dio ide potrošačima kroz niže cijene, ili u slučaju javnog sektora kroz niže poreze, ali isto tako i za poduzimanje učinkovitijeg marketinga i proizvodnje uključujući uvođenje nove tehnologije.

Velika Britanija jedina u Europskoj uniji nema zakonom propisane minimalne plaće. Minimalna plaća zakonom je izravno određena u Francuskoj, Nizozemskoj, Luxemburgu, Španjolskoj i Portugalu. U Francuskoj minimalna plaća mora održati korak ne samo s godišnjom inflacijom nego i sa najmanje polovinom rasta kupovne snage prosječne plaće. U drugim zemljama postoje supstituti zakonom određenoj minimalnoj plaći kao što je nacionalna razina kolektivnog dogovora između udruženja poslodavaca i sindikata (Belgija i Grčka) i zakonskog potvrđivanja sektorske razine kolektivnih dogovora (Danska, Njemačka i Italija). Međutim u nekim zemljama (Nizozemska, Danska) zamrznuto je procjenjivanje minimalne plaće u osamdesetim godinama, dok u drugim (Španjolska, Portugal) mehanizam procjenjivanja obuhvaća samo određivanje godišnjeg povećanja za održanje kupovne moći.

Zakonodavstvo i kolektivni ugovori u većini zemalja europske unije reguliraju rad u tjednu (u Francuskoj je zakonom određeno 39 sati, u Njemačkoj kolektivnim dogovorima 37,5-40 sati npr.), rad u smjeni, noćni rad, vikend, odmor i godišnji odmor.

U većini zemalja Europske unije osamdesetih godina povećala se nezaposlenost.²² Tako se u 1990. u odnosu na 1980. godinu nezaposlenost povećala u: Njemačkoj sa 2,9 na 4,8%, Francuskoj sa 6,2 na 8,9%, Velikoj Britaniji sa 6,4 na 6,9%, Italiji sa 7,5 na 10,3%, Nizozemskoj sa 6,0 na 7,5% i Španjolskoj sa 11,1 na 15,9%. Nezaposlenost se smanjila u Belgiji sa 8,8% u 1980. na 7,2% u 1990. godini, te Portugalu sa 7,8% u 1983. na 4,6% u 1990. godini.

22 Podaci o stopama nezaposlenosti daju se prema - *OECD Economic Outlook* 57, June 1995., tabela A25.

Početna bruto stopa naknade nezaposlenim razlikuje se od zemlje do zemlje i za neoženjenog radnika iznosi (u odnosu na prosječnu zaradu u industriji) 59% u Francuskoj, 58% u Njemačkoj, 70% u Nizozemskoj i 16% u Velikoj Britaniji.

Prijenos ovlasti od sudova i vladinih agencija na procese kolektivnog pregovaranja uvjetovan je ulogom nezavisnih sindikata i vijeća poduzeća. U Italiji ovo se posebno odnosi na područja radnog vremena, tretmana radnika sa ugovorom o skraćenom radnom vremenu i ugovorom na određeno vrijeme, dok se u Francuskoj i Njemačkoj odnosi uglavnom na dogovore o standardima radnog vremena. Za razliku od toga, u Velikoj Britaniji nema kolektivnog dogovaranja već poduzeća jednostavno nameću uvjete radnicima individualnim ugovaranjem.

Ukratko, osamdesete godine u zapadnoeuropskim zemljama obilježene su deregulacijom tržišta rada. Snažan razvoj tih zemalja uvelike počiva na ispravnoj politici tržišta rada. Kvaliteta suvremenog kapitalizma upravo je u tome što radnik ima zagwarantirana prava. Nema suzbijanja tržišta rada već su akcije usmjerene na mobiliziranje ponude rada uz veliku ulogu sindikata i kolektivnih ugovora (izuzev Velike Britanije). Shodno tome, realni bruto domaći proizvod rastao je po prosječnim stopama (1980.-1990.) npr. u: ²³ Njemačkoj 2,1%, Francuskoj 2,3%, Velikoj Britaniji 2,2%, Belgiji 2,1%, Nizozemskoj 1,9%, Portugalu 3,2% i Španjolskoj 2,8%.

Za zemlje u razvoju od posebnog interesa mogu biti iskustva istočnoazijskih novijih industrijaliziranih privreda Hong Konga, Republike Koreje, Singapura i Taiwana koje su ostvarile visoke stope rasta osamdesetih godina. Privredni rast tih zemalja rezultat je najvećim dijelom rasta izvoza. Postavljaju se pitanja: kakvo je bilo stanje na tržištu rada u tom razdoblju, te jesu li suzbijanje tržišta rada i niske nadnice omogućile konkurentnost izvoza tih zemalja, odnosno je li suzbijanje tržišta rada prijeko potrebno za uspješan privredni rast?

Novije industrijalizirane privrede Istočne Azije rasle su po visokim stopama osamdesetih godina, tako da se realni dohodak po stanovniku povećao za 64,2% u Hong Kongu, 121,8% u Republici Koreji, 77,5% u Singaporeu i 88% u Taiwanu.

23 Isto djelo, tabela A4 i vlastiti obračun. Negativne stope rasta u navedenim zemljama zabilježene su u tom razdoblju u: Njemačkoj 1982., Velikoj Britaniji 1980. i 1981., Belgiji 1981., Nizozemskoj 1981., i 1982., Portugalu 1983. i 1984. i Španjolskoj 1981.

*Rast nacionalnog dohotka i zarada Hong Konga,
Republike Koreje, Singapura i Taiwana, 1980-1990. (%)*

Tabela 1.

Privreda	Rast GNP ili GDP po st.	Rast realnih zarada
Hong Kong	64,2 ^a	60,0 ^c
Republika Koreja	121,8 ^b	115,8 ^d
Singapore	77,5 ^a	79,8 ^e
Taiwan	88,0 ^b	102,7 ^e

a= rast GDP (bruto domaćeg proizvoda); b= rast GNP (bruto nacionalnog proizvoda); c= proizvodnja; d=rudarstvo i proizvodnja; e=cjelokupna industrija

Izvor: Fields G.S., *Changing Labor Market Conditions and Economic Development in Hong Kong, the Republic of Korea, Singapore and Taiwan, China*, The World Bank Economic Review, Vol. 8, No. 3, September 1994., str. 396

Promjene stanja tržišta rada u promatranom desetljeću mogu se promatrati preko pet pokazatelja: stope nezaposlenosti, sastava nezaposlenosti, prosječne realne nadnice, nejednakosti u dohotku i siromaštva.²⁴

U Hong Kongu stopa nezaposlenosti pala je sa 3,8 na 1,7%. Znatno je poboljšana sastav zaposlenosti tako da je zabilježen veći udio zanimanja vezanih za tehniku, administraciju, menadžerstvo i prodaju. Udio nezaposlenih u poljodjelstvu koji je bio nizak i dalje se smanjivao (sa 2,0 na 1,8%). Realne nadnice porasle su za 60% što je dovelo do pada stope siromaštva sa 28,5 u 1981. na 18,3% u 1986. godini (postotak domaćinstava sa mjesečnim dohotkom manjim od HK\$ 2,000 po cijenama 1981.). Dohodna nejednakost mjerena Gini koeficijentom²⁵ pala je sa 0,414 u 1981. na 0,388 u 1986. godini.

U Republici Koreji stopa nezaposlenosti pala je sa 5,2 u 1980. na 2,4% u 1990. godini. Sastav zaposlenosti nastavio se poboljšavati - udio zaposlenih u poljodjelstvu smanjio se sa 34,0 na 18,3% dok se udio zaposlenih u tehnici, administraciji, menadžerstvu i prodaji povećao za 24,8%. Postotak zaposlenih sa samo osnovnom školom pao je skoro za polovinu. Realne nadnice povećale su se za 115,8% i tako slijedile rast GNP po stanovniku (121,8%). Dohodna nejednakost mjerena Gini koeficijentom pala je sa 0,3891 na 0,2886.

²⁴ Podaci za pojedine zemlje u nastavku daju se prema - Fields G. S., *Changing Labor Market Conditions and Economic Development in Hong Kong, the Republic of Korea, Singapore, and Taiwan, China*, The World Bank Economic Review. Vol. 8, No. 2, September 1994., str. 397-403.

²⁵ Gini koeficijent je kvantitativna mjera dohodne nejednakosti koja se izravno izvodi iz Lorenzove krivulje. Jednak je površini između Lorenzove krivulje i linije 45^o (površinom koja odgovara potpunoj nejednakosti). Shodno tome, Gini koeficijent može imati vrijednost od nule (kad nema nejednakosti) do 1 (kad postoji potpuna nejednakost).

U Singaporeu stopa nezaposlenosti smanjila se sa 3,1 na 2,0%. Udjel zaposlenih u tehnici, administraciji, menadžerstvu i prodaji povećao se sa 42,9 na 46,8%. Realne zarade u osamdesetim godinama povećale su se za 79,8%, nešto više nego što je porastao GDP po stanovniku (77,5%). Siromaštvo je nastavilo padati tako da je udio domaćinstava sa dohotkom ispod S \$ 1.000 mjesečno pao sa 31,2% u 1982. na 26,1% u 1987. godini. Dohodna nejednakost mjerena Gini koeficijentom smanjila se sa 0,418 u 1982. na 0,402 u 1987. godini.

U Taiwanu stopa nezaposlenosti prvo je rasla sa 1,2 na 2,9% (1985.) da bi 1990. godine iznosila 1,7%. Udio zaposlenih u poljodjelstvu pao je sa 19,5 na 12,8% dok se udio zaposlenih u tehnici, administraciji, menadžerstvu i prodaji povećao sa 31,8 na 39,8%. Realne zarade su se na kraju razdoblja povećale u odnosu na početak za 102,7%. Siromaštvo, mjereno postotkom domaćinstava sa mjesečnim dohotkom manjim od NT\$ 200.000 po cijenama iz 1986. godine, palo je sa 30,7 na 13,4%. Gini koeficijent se povećao sa 0,277 na 0,312 zbog toga što je postotak povećanja realnog dohotka za više dohodne grupe bio veći nego za niže.

O suzbijanju tržišta rada može se govoriti kao o spriječavanju rasta nadnica i/ili spriječavanju organiziranja radnika kroz sindikate.

U Hong Kongu ne postoji značajnije suzbijanje nadnica - vlada nije uključena u određivanje razine nadnica. Isto tako sindikati su dozvoljeni, pa se može ustvrditi da je Hong Kong zemlja sa tržišno određenim nadnicama i uvjetima zapošljavanja.

Često se ističe da je u Republici Koreji prisutno suzbijanje tržišta rada i da je to jedan od razloga uspjeha te privrede. Istina, sve do 1987. godine sindikati u Republici Koreji bili su vrlo slabi, 15% radnika bilo je sindikalizirano a njihova snaga je ograničavana samim tim što su sindikati bili dozvoljeni samo u poduzećima, dok su nacionalni sindikati bili pod kontrolom vlade, štrajkovi su se mogli ugušiti policijskom akcijom i sl. Posljedica toga bila je mala snaga sindikata i suzbijanje nadnica. Reformom iz 1987. godine došlo je do većeg sindikalnog organiziranja. Međutim iako se broj sindikalnih organizacija utrostručio, a članova sindikata udvostručio, samo je 17,4% svih zaposlenih pod kolektivnim pregovaračkim sporazumom. Veća liberalizacija rezultirala je time što su od 1986. do 1991. godine realne nadnice u industriji povećane za 67,7%, dok se cjelokupna produktivnost povećala samo za 40,6%.

Sve do 1972. godine nadnice u Singaporeu bile su uglavnom određene tržišnim snagama. Od 1972. godine određivalo se godišnje povećanje nadnica a cilj toga suzbijanja bilo je traženje međunarodne prednosti singaporske radno-intenzivne izvozne industrije. Međutim, suzbijanje nadnica dovelo je do nestašice rada što se odrazilo na smanjenje privrednog rasta i pad životnog standarda. Od 1979. godine vlada ne sudjeluje u suzbijanju nadnica (izuzev intervencije u recesiji 1985.) što znači povratak tržišnom određivanju nadnica a nadnice su rasle u skladu s rastom realnog GDP, ali ne brže.

Osamdesetih godina u Taiwanu nije bilo suzbijanja ni vještačkog povećanja nadnica. Nadnice su određivane ponudom i potražnjom. Istina, pokret sindikata je ograničavan pa su sindikalizirani radnici zaradivali samo 0,3 do 1,9% više od nesindikaliziranih. Međutim, općenito se može govoriti o konkurentnom tržištu rada u Taiwanu.

U svezi s iskustvom "četiri tigra" Istočne Azije može se zaključiti slijedeće. Visoke stope rasta ostvarene osamdesetih godina pratilo je poboljšanje stanja na tržištu rada. Ostvareni su zavidni rezultati u postizanju i održanju pune zaposlenosti, rastu realnih nadnica, poboljšanju sastava zaposlenosti, smanjivanju dohodnih nejednakosti i snižavanju stopa siromaštva. Privredni rast omogućen rastom izvoza nije se temeljio na suzbijanju nadnica, odnosno na suzbijanju tržišta rada (izuzetak je Republika Koreja do 1987. godine). Shodno tome, suzbijanje tržišta rada nije potrebno za uspješan privredni rast a cjelokupno radno stanovništvo ima koristi od institucija tržišta rada.

ZAKLJUČAK

Krivulja kratkoročne potražnje poduzeća za radom krivulja je graničnog prihoda od rada i ona je u nepotpunoj konkurenciji manje elastična nego u potpunoj. Krivulja dugoročne potražnje poduzeća za radom dobiva se uzimajući u obzir dva efekta i to output efekt i efekt supstitucije. Krivulja tržišne potražnje za radom ne može se dobiti jednostavnim horizontalnim zbrajanjem krivulja potražnje za radom svih poduzeća koja zapošljavaju istu vrstu rada. Mora se uzeti u obzir da je cijena proizvoda varijabilna pa je tržišna (granska) potražnja za radom manje elastična od one koja bi se dobila jednostavnim horizontalnim zbrajanjem krivulja potražnje za radom svakog poduzeća (osim ako sva poduzeća na svojim tržištima proizvoda posluju u uvjetima nepotpune konkurencije). Kod ponude rada efekti supstitucije i dohotka djeluju u suprotnim pravcima pa je krivulja ponude rada pojedinca regresivna, za razliku od tržišne krivulje ponude rada koja je pozitivnog nagiba u cijelosti.

U slučaju potpuno konkurentnog tržišta ravnoteža postiže se u točki sjecišta ponude i potražnje za radom. S druge strane, na razini poduzeća poslodavac maksimizira profit zapošljavajući radnike dok se ne izjednače granični prihod i granični trošak od rada.

Prema tradicionalnoj teoriji poduzeće u poslovnom ciklusu na fluktuacije u potražnji za proizvodima reagira promjenom zaposlenosti i realnih nadnica. Međutim, u većini gospodarstava zbilji odgovara situacija gdje se u recesiji otpušta dio radnika dok nadnice zaposlenih ostaju nepromijenjene. Teorija implicitnih ugovora daje objašnjenje ovoj pojavi. Poslodavci i radnici sklapaju neformalne, često neizrečene dugoročne sporazume o diobi rizika korisne za obje strane, čime se radnici osiguravaju od mijenjanja nadnica uz poznatu vjerojatnoću otpuštanja s posla u slučaju recesije. Tako implicitni ugovori "nepromjenjiva nadnica, promjenjiva

zaposlenost", pokazujući nadnice koje će se plaćati i vjerojatnost otpuštanja u različitim fazama poslovnog ciklusa, osiguravaju poduzeću potpuni nadzor nad ukupno isplaćenim nadnicama, a eliminiraju neizvjesnost koja bi mogla nastati otkazom stručnih i vrijednih radnika u slučaju smanjivanja nadnice.

U tržišnim gospodarstvima razlike u zaradama su opća pojava koja može, a ne mora, biti posljedica diskriminacije radnika. Na tržištu rada postoji diskriminacija u slučaju kad radnici koji imaju iste sposobnosti, obrazovanje i iskustvo zbog osobnih obilježja nemaju iste uvjete pri zapošljavanju, dostupnosti zanimanjima, unapređenjima i/ili nemaju jednake zarade. Ova pojava je manje ili više prisutna u većini gospodarstava usprkos zakonskim zabranama.

Cilj sindikata na tržištu rada je poboljšanje uvjeta rada i povećanje nadnica članovima sindikata. U osnovi sindikati nastoje povećati nadnice svojih članova ograničavajući ponudu rada i povećavajući potražnju za radom. Postoje pozitivni i negativni utjecaji sindikata na ekonomsku efikasnost i proizvodnost, a jedna od njihovih posljedica je viša nadnica koja se postiže na tržištu rada koje je sindikalizirano što vodi narušavanju ukupne platne strukture i realokaciji rada između sindikaliziranih i nesindikaliziranih poduzeća i grana.

Stanje na tržištu rada ima izravan utjecaj na proizvodnju i privredni rast. Razmatrajući iskustvo iz osamdesetih godina razvijenih zapadnoeuropskih zemalja i novijih istočnoazijskih industrijaliziranih privreda može se istaći sljedeće. Osamdesete godine u zapadnoeuropskim zemljama obilježene su deregulacijom tržišta rada. Snažan razvoj tih zemalja uvelike počiva na ispravnoj politici tržišta rada. Jedna od kvaliteta suvremenog kapitalizma je u tome što radnik ima zagarantirana prava. Nema suzbijanja tržišta rada, a velika je uloga sindikata i kolektivnih ugovora (osim u Velikoj Britaniji). S druge strane iskustvo "četiri tigra" Istočne Azije (Hong Kong, Republika Koreja, Singapore, Taiwan) pokazuje da visoke stope rasta prati poboljšanje stanja na tržištu rada (puna zaposlenost, rast realnih zarada, poboljšanje sastava zaposlenosti, smanjenje dohodnih nejednakosti i snižavanja stopa siromaštva). Može se reći da iskustvo, poglavito zemalja u razvoju, ukazuje na činjenicu da su zemlje u kojima nije bilo suzbijanja tržišta rada postigle uspješan privredni rast i razvoj. Prema tome, suzbijanje tržišta rada nije prijeko potrebno za uspješan privredni razvoj a cjelokupno radno stanovništvo ima koristi od institucija tržišta rada.

LITERATURA

- Azariadis C., *Implicit Contracts and Underemployment Equilibria*, Journal of Political Economy, Vol. 83, 1975.
- Azariadis C., Stiglitz J., *Implicit Contracts and Fixed Price Equilibria*, Quarterly Journal of Economics, Vol. 98, 1983.
- Barro R. J., *Macroeconomics*, Fourth Edition, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1993.
- Bewley T. F., *A Depressed Labor Market as Explained by Participants*, The American Economic Review, Vol. 85, No 2, May 1995.
- Boyes W., Melvin M., *Microeconomics*, Houghton Mifflin Company, Boston, 1991.
- Bronfenbrenner M., Sichel W., Gardner W., *Microeconomics*, Third Edition, Houghton Mifflin Company, Boston, 1990.
- Crnković-Pozaić S., Kerovec N., Marušić S., Vujčić B., *Tržište rada u Hrvatskoj*, Ekonomski institut, Zagreb, 1994.
- Dolan E. G., Lindsey D. E., *Microeconomics*, Fifth Edition, The Dryden Press, Chicago, 1988.
- Fields, G. S., *Changing Labor Market Conditions and Economic Development in Hong Kong, the Republic of Korea, Singapore, and Taiwan, China*, The World Bank Economic Review, Vol. 8, No. 3, September 1994.
- Hart O. D., *Optimal Labour Contracts under Asymmetric Information: An Introduction*, Review of Economic Studies, Vol. 50, 1983.
- Hey, J. D., Lambert P. J., (eds.) *Surveys in the Economic of Uncertainty*, Basil Blackwell, Oxford, 1989.
- Heathfield D., Russell M., *Modern Economics*, Second Edition, Harvester Wheatsheaf, London, 1992.
- McConnell C. R., Brue S. L., *Suvremena ekonomija rada*, treće izdanje, MATE, Zagreb, 1994.
- McLaughlin E., (ed.) *Understanding Unemployment*, Routledge, London, 1992. *OECD Economic Outlook* 57, June 1995.
- Rosen S., *Implicit Contracts: A Survey*, Journal of Economic Literature, Vol. 23, 1985.
- Samuelson P. A., Nordhaus W. D., *Ekonomija*, četrnaesto izdanje, MATE, Zagreb, 1992.

Duro Benić, PhD

Associate Professor

Faculty of Tourism and Foreign Trade, Dubrovnik

LABOUR MARKET - SPECIFIC FEATURES AND IMPLICATIONS UPON ECONOMIC DEVELOPMENT

Summary

Specific features in demand, supply and establishment of the equilibrium are present on the labour market. Starting from the point that the labour market is not auction, the theory of implicit contracts explains changeability in the employment rate, and constancy of wages in business cycle. The proper labour market policy is one of the conditions for stable development. Total working population can benefit from labour market institutions, and the suppression of the labour market is not indispensable for a successful development.

Key words: *labour market, theory of implicit contracts, trade unions, suppression of labour market, economic development*