

# Razina zaposlenosti i socijalna sigurnost: paradoksi globalizacije\*

Ulrich Walwei

Institut za istraživanja tržišta rada i profesija (IAB)  
Nuremberg, Njemačka

UDK: 331:304.013

*Ovaj članak dodiruje dva pitanja koja proizlaze iz konteksta globalizacije. Prvo, jesu li uspjeh politike zapošljavanja i održanje socijalne ravnoteže kompatibilni ciljevi? Zatim, kako trajno poboljšati situaciju u zapošljavanju najugroženijih radnika na tržištu rada, koja je sada u mnogim zemljama vrlo nepovoljna? Uzimajući kao primjer zemlje izvoznice, kao što je Danska ili Nizozemska, ovaj članak pokazuje da stimulativna i zahtjevna socijalna država može igrati ulogu katalizatora i može uspostaviti efikasne strategije kojima je cilj podizanje razine zaposlenosti. To je moguće osobito onda ako se usmjerenim akcijama uspostave regulativni mehanizmi primjereni ekonomiji i tržištu fleksibilnog rada, a da se pri tome zadrže izdašni socijalni transferi.*

## UVOD: POSLJEDICE GLOBALIZACIJE ZA SOCIJALNU SIGURNOST

Od početka devedesetih globalizacija je postala lajtmotiv i *credo* politike i ekonomije. Značenje i doseg tog pojma ipak ostaje proturječan. Neki smatraju da internacionalizacija ekonomije nije novi fenomen. Ipak, nema nikakve sumnje da sve gušća mreža trgovačkih odnosa, ubrzani tokovi kapitala i povećanje direktnih investicija sve više približavaju nacionalne ekonomije.

Tri su faktora ubrzala globalizaciju. Prvo, liberalizacija tržišta robe, usluga i kapitala inicirala je taj proces. Drugo, odlučujuću ulogu igralo je progresivno ukidanje trgovačkih restrikcija, s jedne, i pojava svjetskih financijskih tržišta, s druge strane. Ovaj posljednji faktor osobito je povećao mobilnost kapitala preko državnih granica. Financiranje poduzeća i investicije umnožili su se na međunarodnoj razini. Uostalom, tehnološki progres u području informacija i komunikacija (osobito internet) te razvoj novih oblika transporta, omogućili su ostvarenje značajnih ušteda u prometu robe i ljudi, te širenju informacija. Treće, političke promjene (osobito u Istočnoj Europi) doprinijele su većem otvaranju cijeloga svijeta tržišnoj ekonomiji.

Povećana podjela rada u razmjerima svjetske ekonomije, kao posljedica globalizacije tržišta proizvoda i kapitala, odrazila se i na nacionalna tržišta rada. Suočene s međunarodnom konkurencijom, zemlje koje imaju razvijene sustave socijalne sigurnosti, osobito zemlje kontinentalne Europe, našle su se u teškoj situaciji. Visoki troškovi rada ili davanja za socijalnu sigurnost za poduzeća mogu predstavljati hendikep. Ako to nije kompenzirano dovoljno visokom efikasnošću nacionalne ekonomije, osobito onda kada porezi i doprinosi nisu nadoknađeni dovoljnim dobicima (kao što je dostupnost nužnih javnih dobara ili veća sklonost pojedinaca da poduzimaju rizike u danj socijalnoj mreži), poduzeća će pokušati premjestiti svoju proizvodnju. Neovisno o globalizaciji, budućnost socijalne države predstavlja središnji element javnih debata, zbog demografske evolucije industrijskih zemalja (starenje populacije, niske stope nataliteta), a u nekim zemljama i zbog još uvijek visoke stope nezaposlenosti.

Ove debate o reformama u prvi plan stavljaju dva pitanja, na koje ćemo u ovom članku pokušati odgovoriti. Prije svega, jesu li u eri globalizacije uspjeh politike zapošljavanja i socijalna ravnoteža kompatibilni ciljevi? Dešava

\* Ovaj članak objavljen je u časopisu *Revue internationale de sécurité sociale*, Vol 55, N° 1 (2001.), str. 21–45. Tekst je preveden s francuskog izvornika, a kako se isti časopis objavljuje i u engleskoj verziji engleski smo naslov, usprkos različitosti, preuzeli iz engleskog izvornika. Zahvaljujemo izdavaču na dozvoli prijevoda i objavljivanja rada u časopisu. (Uredništvo)

se da, nastojeći produžiti razdoblje u kojemu je razina zaposlenosti visoka, povećamo probleme najugroženijih na tržištu rada, naročito nižekvalificiranih radnika. Odatle proistječe i drugo pitanje: kako trajno poboljšati situaciju zaposlenosti osoba koje obično kvalificiramo "teško zaposlivima", a koja je u mnogim industrijskim zemljama vrlo nezadovoljavajuća? Možemo se osobito zapitati treba li socijalnu sigurnost držati kao motor ili radije kao kočnicu u integraciji skupina radnika suočenih s problemima na tržištu rada?

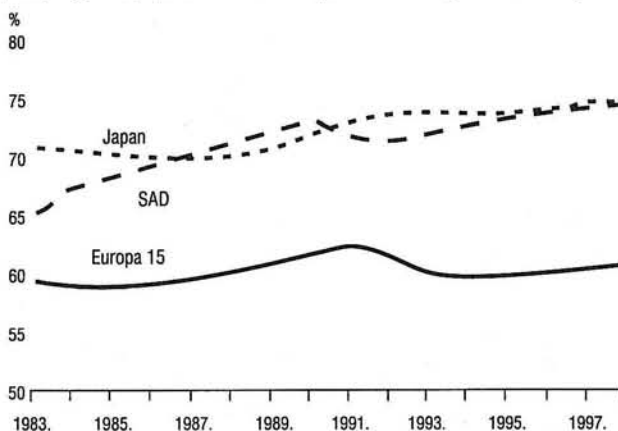
## TRŽIŠTE RADA U INDUSTRIJSKIM ZEMLJAMA: NEUSPJESI I USPJESI

Značajni pokazatelji o tržištu rada vrlo jasno otkrivaju da Europska unija, u odnosu na druge velike regije u svijetu, još uvijek ima velike probleme u domeni zaposlenosti. Što se tiče aktivnih osoba, zamjetno je da je Europljana koji rade manje nego Sjeveroamerikanca ili Japanaca (slika 1.a i 1.b).

Ipak, te usporedbe često zamagljuje činjenicu da zemlje Europske unije nisu homogene.

Slika 1.a

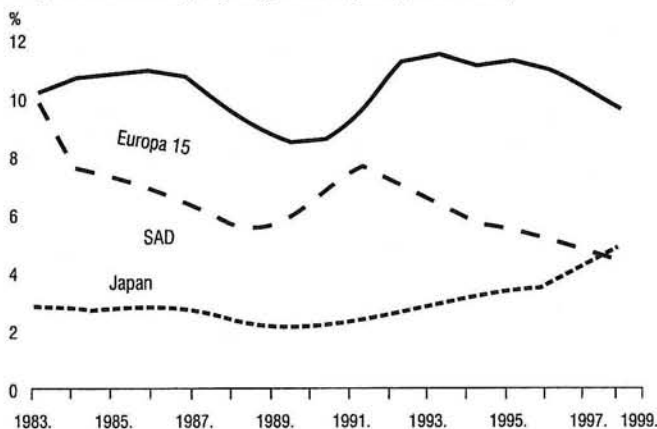
Stopa aktivnosti u Europskoj uniji, SAD, Japanu 1983.–1998. (aktivne osobe u postotku od broj stanovnika u radnoj dobi)



Izvor: OCDE, 1995.b i osobni izračun.

Slika 1.b

Normalizirana stopa nezaposlenosti u Europskoj uniji, SAD i Japanu (1983.–1999.)



Izvor: Europa: OCDE 1995.b; SAD: OCDE, 2000.a.

Slika 2. pokazuje, s jedne strane, značajan raskorak između registrirane nezaposlenosti 1999. godine u Španjolskoj – 16 posto i s druge strane, u Nizozemskoj – samo 3 posto. Uostalom, očite su velike razlike u tendencijama kretanja nezaposlenosti. Tako je između 1985. i 1999. godine stopa nezaposlenosti u Francuskoj, Italiji i Njemačkoj (uzevši u obzir posljedice ujedinjenja) porasla do gotovo 10% ili više. Tek je odnedavno u tim zemljama zapažena suprotna tendencija. Nasuprot tome, Danska, Nizozemska i Velika Britanija zabilježile su pad nezaposlenosti do razine između 3 i 6 posto, što je približno kao u SAD. Posebno treba upozoriti na drastično smanjenje nezaposlenosti u Irskoj, gdje je ona pala od 17 posto u 1985. na 6 posto u 1999. godini.

Ipak, treba primijetiti da se spomenute brojke odnose samo na nezaposlene, raspoložive na tržištu rada, dok zanemaruju osobe koje predstavljaju “tamnu rezervu” (kao obeshrabrene radnike, one koji su u programima obrazovanja, ili one rano umirovljene). Manjak zaposlenosti je, dakle, nešto veći nego što

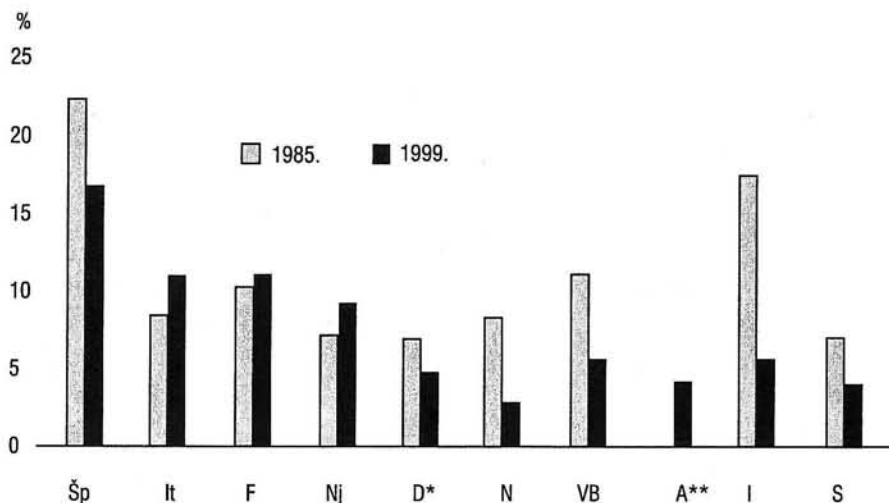
pokazuju brojke o nezaposlenima. Tako se smatra da je 1996. godine “tamna rezerva” u Nizozemskoj, Velikoj Britaniji i Njemačkoj iznosila 6–8 posto ukupne ponude radne snage (sastavljene od aktivnih osoba, nezaposlenih i tzv. tamne rezerve) (Fuchs i Schmidt, 2000.).

Čak su i u zemljama Europske unije udjeli aktivnih osoba različiti (slika 3.). Dok je u Španjolskoj i Italiji 1996. godine bilo zaposleno malo više od 50% stanovnika u radnoj dobi, iste stope u Austriji, Velikoj Britaniji i Danskoj osjetno su više i kreću se u rasponu između 70 i 79 posto. Slična je situacija i s nezaposlenošću, budući da je evolucija registrirane zaposlenosti veoma različita prema pojedinim zemljama. Između 1985. i 1998. godine stopa aktivnosti osjetno je porasla u Nizozemskoj i Irskoj (za 10 poena), a manje u Španjolskoj (6 poena) i Velikoj Britaniji (5 poena), dok je u Italiji, Francuskoj i Njemačkoj zabilježen njezin lagani pad.

Potrebno je konstatirati da su velike zemlje Europske unije (poput Njemačke, Francuske i

Slika 2.

Normalizirana stopa nezaposlenosti u nekim industrijskim zemljama (1985. i 1999.)



Šp = Španjolska

F = Francuska

D = Danska

VB = Velika Britanija

I = Irska

It = Italija

Nj = Njemačka

N = Nizozemska

A = Austrija

S = SAD

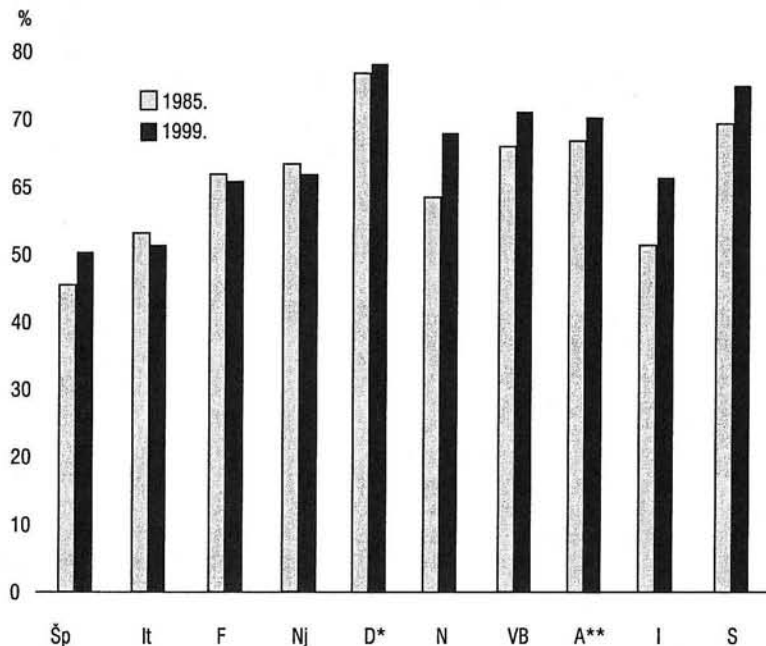
\* 1985. stare pokrajine; 1999. sve pokrajine

\*\* 1985. nema podataka.

Izvor: OCDE, 2000.a

Slika 3.

Usporedna stopa aktivnih osoba između 1985. i 1998. (u postocima od broja stanovnika u radnoj dobi)



Šp = Španjolska

F = Francuska

D = Danska

VB = Velika Britanija

I = Irska

It = Italija

Nj = Njemačka

N = Nizozemska

A = Austrija

S = SAD

\* 1985. stare pokrajine.

Izvor: Europska komisija, 1999.; SAD: OCDE, 1999.a i osobni proračun.

Italije, s izuzetkom Velike Britanije) još uvijek suočene s ostalim problemima nezaposlenosti. Imajući na umu ponder što ga te zemlje imaju u Europskoj uniji, one su zapravo glavni krivci za lošu situaciju na europskom tržištu rada. Usprkos osjetnom poboljšanju razine zaposlenosti, te tri zemlje imaju potrebu za pozitivnom dinamikom zaposlenosti, i još se uvijek može konstatirati održanje nezaposlenosti koja se manifestira, u slučaju poteškoća, reintegracijom dugo nezaposlenih (no o tome u sljedećem poglavlju).

Izuzmemo li spomenute tri "šepave patke", Europska unija je također pozornica zapaženih uspjeha. Neke od zemalja (poput Danske, Nizozemske, Velike Britanije i Irske) uspjele su kreirati zaposlenost i osjetno smanjiti nezaposlenost. Detaljnija analiza situacije tih zemalja pokazuje da porast zaposlenosti ni-

je utopija, nego je moguć i u Europi. Međutim, kao i problemi o kojima je bilo riječi, ti uspjesi nemaju jednostavno objašnjenje. Usprkos svemu, pogled preko granica pokazuje neke zajedničke nazivnike politike zaposlenosti (Werner, 1999.):

- globalni ekonomski pristup koji povezuje mjere istovremeno usmjerene na ponudu i potražnju;

- trenutno deficitarna fiskalna politika zbog olakšica u korist poduzeća i građana, koja poboljšava uvjete pogodne za investicije i potrošnju; kada se ekonomska situacija poboljša, državni će proračun biti ponovno uravnotežen;

- liberalizacija tržišta dobara i usluga, što stimulira proizvodne inovacije;

- aktualni oblici dohotka više orijentirani na decentralizaciju, tako da se više računa vodi o regionalnim i poduzetničkim obilježjima;

- progresivno ograničenje plaća na dugi rok, što je usporavalo supstituciju rada kapitalom te favoriziralo kreiranje zaposlenosti;

- mjere smanjenja dodatnih troškova rada (osobito zahvaljujući ostvarenju ušteda ili povećanom financiranju porezima), što smanjuju troškove faktora rada;

- povećana ljestvica plaća u funkciji aktivnosti koje su omogućile stvaranje novih tržišta u području usluga s velikim udjelom rada; taj pristup djelomično prate mjere u korist dohodaka (kao subvencije plaća, negativni porezi na dohodak);

- fleksibilni oblici zaposlenosti (kao povećanje rada s djelomičnim vremenom) koji smanjuju prag ulaska u zaposlivost;

- potpore u korist tržišta rada koje su više okrenute nezaposlenima, naročito u obliku mjera profesionalne readaptacije, a koje su dobile obvezniji karakter (načelo mrkve i batine).

Iskustva pokazuju da regulativni mehanizmi tržišta rada uspostavljeni na nacionalnoj razini imaju odlučujuću važnost. Iz analiza proizlazi da uspjeh nekih zemalja Europske unije u politici zaposlenosti nije ostvaren na štetu drugih zemalja (u smislu politike "svetog egoizma"). Ni u jednoj od tih zemalja monetarna politika nije igrala odlučujuću ulogu na tržištu rada. Ipak, strategije uspješnih zemalja ne mogu se čisto i jednostavno kopirati. Njih treba promatrati u kontekstu mnoštva problema koji su svojstveni svakoj zemlji, i to pretpostavlja pribjegavanje drugim institucionalnim i socijalnim mehanizmima. No, uspješni slučajevi pojedinih zemalja ipak mogu dati znatnu pomoć u traženju solucija.

Primjeri zemalja previše oslonjenih na globalnu ekonomiju, kao što su Danska i Nizozemska, prije svega su dokaz da države koje imaju razvijenu socijalnu sigurnost mogu uspjeti u trajnoj obnovi tržišta rada. Rast zaposlenosti i socijalna ravnoteža mogu, dakle, u okviru preciznih regulativnih mehanizama biti kompatibilni ciljevi. S tim ciljem nužno je – kao što su to učinile spomenute zemlje, definirati ulogu socijalne države tako da politika redistribucije, na primjer putem poreza i socijalnih doprinosa, ne dovede do smanjenja kompetitivnosti i manjka inicijative. Socijalna je država nezaobilazna iz više razloga. Prije svega, ona daje središnje instrumente primjerene borbi protiv siromaštva i socijalne izolacije.

Drugo, ona jamči osiguranje minimalne zaštite protiv nekih vitalnih rizika. Treće, zahvaljujući specifičnoj kombinaciji aktivnih mjera radi kreiranja zaposlenosti i pasivnih davanja (kao što je pomoć nezaposlenima i socijalna pomoć), ona predstavlja i ohrabrenje za rad aktivnih osoba, kao i šansu pronalazjenja posla za nezaposlene. U nastavku izlaganja produbit ćemo taj posljednji aspekt.

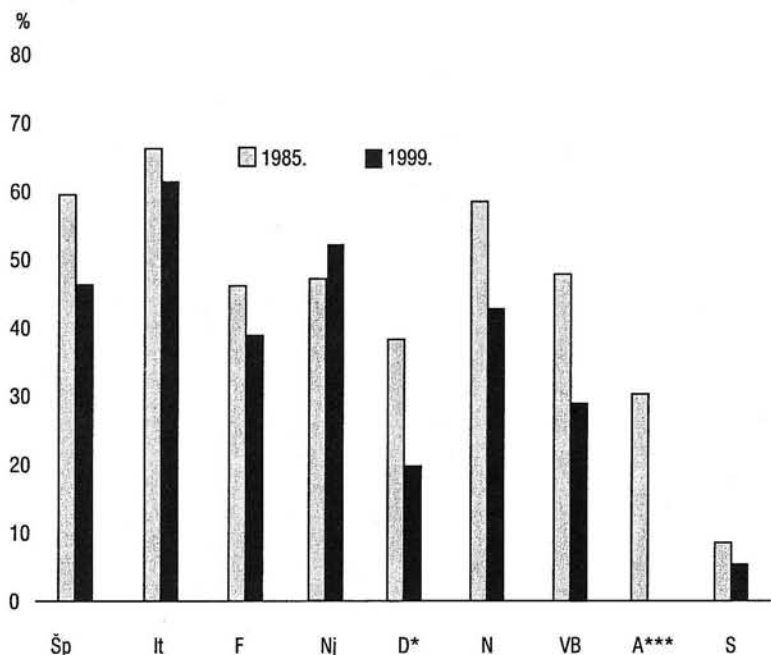
### NAJBRANJIVIJI RADNICI NA TRŽIŠTU RADA: NAPUŠTENI ZBOG MODERNIZACIJE

Preporuke u području politike zapošljavanja služe ne samo za efikasno prevladavanje još uvijek velikog manjka radnih mjesta u mnogim zemljama nego i kao poticaj novim mogućnostima zaposlenosti najsiromašnijim radnicima. Ranjivost radnika na tržištu rada prije svega se manifestira u obliku duge nezaposlenosti. Mada je udjel dugotrajno nezaposlenih (slika 4.) u odnosu na sve nezaposlene između 1985. i 1999. godine u mnogim zemljama Europske unije lagano opao (polazna je nezaposlenost bila vrlo visoka), još uvijek je aktualna razina nezaposlenosti zabrinjavajuća. Uostalom, postoje značajne razlike između različitih zemalja (na primjer u Danskoj u kojoj je udjel nezaposlenih dugoga trajanja iznosio 21% od svih nezaposlenih, a u Italiji je taj udjel bio 61%).

Kako dinamika rada može objasniti održavanje nezaposlenosti koju pokazuju navedene brojke? Kao početak objašnjenja predlaže se načelo "hijerarhijske kandidata" (Wagner i Jahn, 1997.). Slobodna radna mjesta koja nude poduzeća na koja, između ostalih, konkuriraju nezaposleni, predstavljaju polaznu kariku u lancu. Ako postoji ponuda radnika, poduzeća uspostavljaju rang prioriteta ovisno o praznim mjestima koje nude kandidatima. Poduzeća, prirodno, žele selekcionirati kandidate, ovisno o njihovim znanjima, kompetencijama i motivaciji za rad. Međutim, informacije o tim kriterijima selekcije nisu dostupne. Što se tiče trajanja nezaposlenosti, problemi su drugačiji. Prema iskustvima prikupljenima u ovom području, trajanje nezaposlenosti u korelaciji je sa zahtjevima postavljenima kandidatima (na primjer specijalizirana znanja i osobna obilježja vezana uz tržište rada). Budući da poduzeća trajanje nezaposlenosti drže kao kriterij koji je dostupan i jednostavan u procjeni obilježja što

Slika 4.

Komparacija udjela dugotrajno nezaposlenih u odnosu na sve nezaposlene između 1985. i 1999. godine (na temelju anketa o radnoj snazi)



Šp = Španjolska

F = Francuska

D = Danska

VB = Velika Britanija

S = SAD

It = Italija

Nj = Njemačka

N = Nizozemska

A = Austrija

\* 1985. bez novih pokrajina

\*\* 1986. umjesto 1985.

\*\*\* 1985. bez brojki.

Izvor: Eurostat, 1987., 1988., 2000.; SAD: OCDE, 1988., 2000b.

se ne mogu direktno evaluirati, dugotrajno nezaposleni nalaze se na dnu ljestvice kandidata. Proces selekcije, kako je opisan, vodi do toga da kratkotrajno nezaposleni, koji su odbijeni jedan ili više puta zbog toga što se nalaze najdalje na listi prioriteta, postanu budući dugotrajni zaposleni, prema konjunkturi ili profesionalnom profilu. Tako deficit globalne nezaposlenosti sa svojim, uvijek novim načinima, doprinosi jačanju strukture nezaposlenosti.

Manje kvalificirane osobe veliki su gubitnici u sve više globaliziranom svijetu. Zahvaljujući, pored ostaloga, munjevitom tehnološkom napretku i povećanoj podjeli rada u svjetskoj ekonomiji, sposobnost tržišta rada da prihvati

radnike bez formalnih kvalifikacija smanjena je u zemljama Europske unije. Ako se ima na umu razina kvalifikacije, tj. kraj školovanja ili profesionalna izobrazba, zaključak se nameće bez dilema (tablica 1.). Neovisno o situaciji zaposlenosti svake od zemalja, najmanje kvalificirani radnici najviše su pogođeni nezaposlenošću, i bilježe najnižu stopu aktivnosti.

U Danskoj i Velikoj Britaniji situacija sa zapošljavanjem manjekvalificiranih osoba je najpovoljnija, što znači da 60 posto takvih osoba obavlja neku aktivnost. Ta je činjenica utoliko više iznenađujuća što dvije zemlje imaju vrlo različit sastav aktivne populacije s obzirom na kvalifikaciju. Dok je u Danskoj udjel



Tablica 1.

Postotak nezaposlenih i aktivnih osoba od 15 do 65 godina prema kvalifikaciji u nekim europskim zemljama 1997. godine

Zemlja	Postotak <sup>a</sup> nezaposlenih prema klasifikaciji <sup>c</sup>				Postotak aktivnih osoba <sup>b</sup> prema klasifikaciji <sup>c</sup>			
	Niža	Srednja	Viša	Ukupno	Niža	Srednja	Viša	Ukupno
Njemačka	15,2	9,9	5,8	9,9	41,7	68,5	81,7	63,6
Francuska	17,1	11,7	7,6	12,7	45,5	66,5	78,6	59,4
Švedska	14,6	11,4	4,5	10,5	51,5	73,8	82,5	68,3
Velika Britanija	9,4	6,9	3,4	7,2	61,9	76,4	86,9	69,7
Nizozemska	8,7	4,3	3,7	5,6	53,5	75,2	83,2	67,5
Danska	8,4	5,0	3,4	5,4	62,2	77,9	87,4	75,4
Austrija	7,9	4,6	2,8	5,2	49,2	73,6	86,9	67,2
Europa 15	14,0	10,3	6,5	10,9	47,9	66,8	81,1	60,1

<sup>a</sup> Postotak nezaposlenih: udjel nezaposlenih odmah raspoloživih u odnosu na aktivne osobe.<sup>b</sup> Postotak aktivnih osoba: udjel aktivnih osoba u ukupnoj populaciji.<sup>c</sup> Razina kvalifikacije:

- *niska*: nezavršeno profesionalno klasično obrazovanje, nemaju nikakvu izobrazbu, imaju samo opću školu (maksimalno obvezno obrazovanje), nemaju drugu školsku naobrazbu ili opću profesionalnu kvalifikaciju;
- *srednja*: završeno profesionalno obrazovanje (šegrtovanje) ili profesionalna tehnička škola završeni tečaj stručne škole, sankcionirane diplomom prvog ciklusa ili kraja školovanja (drugi stupanj), posjeduju samo opću naobrazbu, sankcioniranu stručnom diplomom ili diplomom kraja obrazovanja (drugi stupanj);
- *visoka*: završena visoka stručna škola ili visoko obrazovanje, završena profesionalna nesveučilišna izobrazba u tercijarnom području (kao u Njemačkoj diploma tehničara ili majstora).

Izvor: Eurostat, 1999.

nekvalificiranih osoba u odnosu na aktivnu populaciju nizak u odnosu na druge europske zemlje, njihov je udjel relativno visok u Velikoj Britaniji. Velika Britanija ima, dakle, veću potrebu od Danske da nekvalificirane osobe plasira na tržište rada. To što te dvije zemlje uspijevaju dosta dobro zaposliti svoje nekvalificirane, bez sumnje je zasluga njihova institucionalnog okvira.

Ako imamo na umu institucije tržišta rada, može se reći da Danska i Velika Britanija imaju dva vrlo različita režima. Danska, zemlja visokih plaća, povezuje relativno visoku fleksibilnost rada (slaba zaštita od otkaza, male restrikcije u pogledu fleksibilnosti radnog vremena) s relativno širokom socijalnom zaštitom (kao što je visoka naknada za gubitak plaće u slučaju nezaposlenosti), s ponudom značajne izobrazbe i njezina obnavljanja, kao i sa širokom primjenom mjera u korist tržišta rada (tablica 2.).

Pored ostaloga, Dansku obilježava i niska razina dodatnih troškova na plaću, zbog toga što je socijalna država u velikoj mjeri financirana porezima (slika 5.). To je možda omogućilo

kreiranje zaposlenosti (uključujući i za niskokvalificirane radnike). Nasuprot tome, u nekim drugim zemljama Europske unije (poput Njemačke) visoki socijalni troškovi koji idu na teret tražitelja radne snage – čija razina nije kompenzirana nižim dohocima – dovode do toga da je rad relativno skup, te da zbog toga trpi potražnja za radom: ili kapital zamjenjuje rad, ili profesionalna aktivnost iščekava s tržišta, ili je eventualno zamijenjena osobnim radom ili radom “na crno”. Povećanje socijalnih troškova dovodi do sve većeg raskoraka između bruto i neto-plaća. Što radnici vide manju korist od visokih doprinosa, to se privlačnost rada smanjuje. Zbog toga ponuda rada može uzmaknuti ili poprimiti, makar parcijalno, oblike aktivnosti koje ne traže nikakve doprinose, ili samo vrlo niske doprinose za socijalno osiguranje (rad malog opsega, nezavisan rad, rad “na crno”).

U Velikoj Britaniji institucionalni okvir tržišta rada potpuno je drugačiji. U toj zemlji, kao posljedica relativno velikog broja nekvalificiranih osoba u odnosu na aktivno stanovništvo, postoje najveće škarje plaća, a to se pro-

Tablica 2.

Troškovi politike na tržištu rada u nekim zemljama OCDE-a (u postotku BDP-a u odnosu na 1985.)

Zemlja	Ukupni troškovi		Pasivne mjere <sup>e</sup>		Aktivne mjere <sup>e</sup>		Subvencije zaposlenosti <sup>k</sup>	
	1999.	1985.	1999.	1985.	1999.	1985.	1999.	1985.
Danska <sup>a</sup>	4,90	5,00	3,12	3,92	1,77	1,08	0,23	0,01
Nizozemska	4,61	4,15	2,81	3,04	1,80	1,11	0,49	0,07
Njemačka <sup>b</sup>	3,42	2,41	2,12	1,35	1,30	1,05	0,40	0,17
Francuska <sup>c</sup>	3,13	3,10	1,80	2,44	1,33	0,66	0,46	0,06
OCDE 22 <sup>d</sup>	2,31	2,28	1,41	1,57	0,91	0,71	0,27	0,19
Velika Britanija <sup>e</sup>	1,19	2,76	0,82	2,03	0,37	0,73	0,00	0,22
Japan <sup>f,g</sup>	0,61	0,58	0,52	0,41	0,09	0,17	0,02	0,10
SAD <sup>h,a</sup>	0,42	0,84	0,25	0,57	0,17	0,27	0,01	0,02

<sup>a</sup> Brojke se odnose na 1986. godinu.<sup>b</sup> Brojke za 1999. odnose se na cijelu Njemačku.<sup>c</sup> Brojke se odnose na 1988. godinu.<sup>d</sup> Prosjek se uspostavlja u odnosu na podatke iz različitih godina, u funkciji raspoloživosti.<sup>e</sup> Brojke se odnose na godine 1997.–1998., dan referiranja je 1. travanj.<sup>f</sup> Brojke se odnose na godine 1998.–1999., dan referiranja je 1. travanj.<sup>g</sup> Brojke se odnose na 1997. godinu.<sup>h</sup> Brojke se odnose na 1998.–1999. godinu, dan referiranja 1. travanj.

i Naknada za gubitak zaposlenosti, naknada prije umirovljenja.

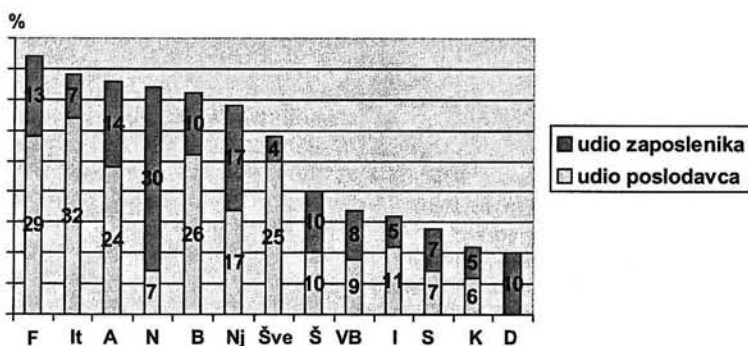
j Mjere obrazovanja, troškovi za administriranje rada, subvencioniranje zaposlenosti, posebne mjere za mlade i osobe koje imaju zdravstvene probleme.

<sup>k</sup> Subvencije plaća, mjere za kreiranje zaposlenosti, pomoć poduzećima.

Izvori: OCDE, 1989., 2000.b.

Slika 5.

Međunarodna usporedba dodatnih troškova na plaće 1997. godine: doprinosi poslodavaca i zaposlenih po osnovi socijalnog osiguranja u svakoj zemlji – udio u postocima od prosječnog bruto dohotka (tj. bruto-dohodak plus doprinos poslodavca socijalnom osiguranju) plaćen od jednoga zaposlenog u prerađivačkoj industriji



F = Francuska

N = Nizozemska

Šve = Švedska

I = Irska

D = Danska

It = Italija

B = Belgija

Š = Švicarska

S = SAD

A = Austrija

Nj = Njemačka

VB = Velika Britanija

K = Kanada

Izvor: OCDE, 1998.



Tablica 3.

Raspon plaća u nekim industrijskim zemljama (početkom osamdesetih i sredinom devedesetih godina)

Zemlja	Relativan raspon između gornje desetine (D9) <sup>a</sup> i prosječnog dohotka (D5) <sup>b</sup> D9/D5		Relativan raspon između donje desetine (D1) <sup>c</sup> i prosječnog dohotka <sup>b</sup> D1/D5	
	Početak 80-ih	Sredina 90-ih	Početak 80-ih	Sredina 90-ih
Belgija	1,65	1,57	0,68	0,70
Njemačka <sup>d</sup>	1,63	1,61	0,61	0,69
Francuska	1,69	1,99	0,60	0,61
Nizozemska	1,62	1,66	0,65	0,64
Švedska	1,57	1,59	0,77	0,75
Velika Britanija	1,67	1,87	0,66	0,55
Japan	1,76	1,85	0,58	0,61
SAD	1,76	2,10	0,57	0,48

<sup>a</sup> D9 je dohodak kojega je ostvarilo ili prešlo 10 posto radnika.<sup>b</sup> Vrijednost dohotka medijana (D5) odgovara uobičajenoj definiciji medijana u udžbenicima statistike. Ona je obilježena činjenicom da 50 ili manje posto svih radnika prima dohodak koji je ispod linije medijana ili točno iznad, i da najmanje 50 posto svih radnika prima plaću koja je iznad linije medijana ili točno iznad.<sup>c</sup> D1 je dohodak ispod kojega se ili na razini kojega se nalazi 10 posto radnika.<sup>d</sup> Primjer za olakšanje razumijevanja čitatelju: u Njemačkoj 10 posto radnika, koji imaju najveće dohotke, dobiva najmanje 61% više od medijanskog dohotka. Deset posto radnika, koji imaju najniže dohotke, dobiva najviše 69 posto medijanskog dohotka.

Izvor: OCDE, 1996.

Tablica 4.

Istraživani efekti nekih ciljanih mjera u korist zapošljavanja<sup>a</sup>

Mjere	Efekti			
	Povećanje potreba za radnom snagom	Povećanje ponude	Veća fluktuacija/promjena "liste čekanja"	Prevenција neadaptiranosti i sniženja vrijednosti ljudskog kapitala
Program kvalifikacija		(x)	x	x
Smanjenje općih socijalnih transfera		x		
Mjere kreiranja zaposlenosti/programi uvjetne alokacije	x	(x)		(x)
Opće subvencije plaća	x	(x)		(x)
Koncept negativnih poreza na dohodak		x		
Deregulacija prava na rad	(x)		x	
Povremeno subvencioniranje doprinosa na plaće za neke ciljane skupine		(x)	x	(x)

x = glavni željeni efekt

(x) = sporedni željeni efekt

<sup>a</sup> Bez uzimanja u obzir posljedica eventualno nužne mobilizacije kapitala.

dubilo tijekom posljednje decenije, što je povećalo socijalne nejednakosti (tablica 3.). Uz tu veliku nejednakost plaća slijede i niski tran-

sferi nezaposlenima. U Velikoj Britaniji rast zaposlenosti na najnižoj stepenici plaćevne ljestvice potvrđuje empirijski nalaz prema koje-

mu je elastičnost realnih plaća naglašenija u području niskokvalificiranog rada, nego kada je u pitanju kvalificirani rad. Relativno mali raspon plaća u zemljama kontinentalne Europe može se pripisati manjoj diferencijaciji plaća između sektora prerade i usluga. Dešava se da nasuprot raznovrsnim mogućnostima povećanja produktivnosti u raznim sektorima, relativne cijene usluga i proizvoda pokazuju sve veći raskorak. Tako je potražnja usluga ograničena zbog visoke elastičnosti cijena potražnje. Usluge s velikim radnim intenzitetom suviše su skupe. Stoga one u potpunosti nestaju ili se obavljaju na crno, ili ih treba osiguravati, ili da ih država subvencionira.

Ako se oslonimo na primjere Danske i Velike Britanije, možemo zaključiti da postoji cijela serija opcija (tablica 4.) koje omogućavaju profesionalno uključivanje najranjivijih radnika na tržište rada. Tablica 4. pokazuje da zbog konfliktnih ciljeva ne postoji čudotvorna solucija, čak ni za stimulaciju osoba koje teško mogu naći posao, te koje moraju tražiti najbolje moguće zamjenske solucije.

#### **KREIRANJE ZAPOSLENOSTI ZA "TEŠKO ZAPOSILIVE" OSOBE: OPCIJE I KONFLIKT CILJEVA**

##### **Programi kvalifikacija**

Mjere izobrazbe zamišljene s ciljem da uvećaju radno uključivanje sudionika programa, često predstavljaju kraljevski put koji vodi profesionalnoj readaptaciji osoba koje inače teško mogu naći posao. Taj program kandidata priprema za nove profesionalne zadatke, ili pak povećava postojeći ljudski kapital. Predložene mjere mogu se ocijeniti produktivnima ako sudionici programa dobiju posao koji najbolje odgovara njihovim kvalifikacijama.

Mjere kvalifikacije možemo ocjenjivati na vrlo različit način. Prvo, one nemaju neposredan efekt na zaposlenost – osim na one koji vrše izobrazbu. Pravo rečeno, te mjere nastoje olakšati ponudu rada na određeno vrijeme. Nema jamstva da uspjelo uključivanje sudionika programa u tržište rada bude sinonim dodatne zaposlenosti. U načelu, korisnici ovih mjera u većini slučajeva trebaju istisnuti one koji nisu bili u programu kvalifikacije. Taj efekt supstitucije prihvatljiv je u onoj mjeri ukoliko teško zaposlive osobe napreduju na "listi čekanja", te ako se manjak kvalifikacije trajno ublaži mjerama izobrazbe.

Međutim, mjere kvalifikacije usmjerene na ciljane skupine koje su bliske poduzeću, nezamjenjiv su element aktivne politike u korist tržišta rada. U tom smislu valja spomenuti dva kritička aspekta. Prije svega nerealno je dati kvalificirani posao svima onima koji žele raditi, čak i onda kada je zaposlenost visoka. Drugo, treba se zapitati da li svi oni koji hoće i koji su sposobni raditi mogu uistinu dobiti kvalifikaciju, mada ih ta kvalifikacija neće nužno učiniti sposobnim za posao, čak i kada postoje male škare plaća otvorene prema dolje. Konkretno, sve navodi na pomisao da, naročito za manjekvalificirane osobe, postizanje profesionalne izobrazbe izvan rada ne predstavlja uvijek i uspjeh. Za ciljane skupine najvažnije je naći posao! Potom, mjere profesionalne kvalifikacije mogu, ciljano, kompletirati zadatke i profesionalna iskustva.

##### **Smanjenje naknada u slučaju gubitka zarade**

Postojanje naknade u slučaju gubitka zarade može biti prepreka stvaranju sektora aktivnosti s niskim zaradama. Ustvari, odveć izdašni socijalni transferi mogu kočiti razvoj ili čak spriječiti kreiranje slaboplaćenih aktivnosti. Raspon između plaće, s jedne strane, i naknade za gubitak dohotka, s druge strane, dobiva veliku važnost. U zemljama u kojima su naknade relativno visoke, može se konstatirati da je ta razlika još uvijek relativno velika za neoženjene (neudane) osobe, dok je vrlo mala za domaćinstva (jednoroditeljske i dvoroditeljske obitelji s djecom).

Naknada za gubitak zarade može korepondirati nekoj vrsti "minimalne plaće" te tako potisnuti svaku privlačnost rada. Međutim, tu naknadu ne treba isključivo osuđivati kao "odvrćuću". Davanje naknade za gubitak posla prije svega je modalitet preraspodjele dohotka, odnosno davanje što ga društvo namjenjuje nekome radi osobnih razloga (bolest, hendikep), ili zbog situacije na tržištu rada koja uzrokuje da korisnik ne može obavljati profesionalnu aktivnost. Neovisno o tome, društvo se uvijek treba priupitati je li visina naknade za gubitak zarade u danom trenutku prilagođena situaciji i evoluciji na tržištu rada. Zbog toga ne treba smetnuti s uma da drastična redukcija davanja može imati veoma teške posljedice i za društvo kao cjelinu i neposredno za neke pojedince. Prije nego se prihva-

ti ta naizgled "jednostavna" solucija, treba voditi računa o vanjskim znakovima siromaštva, kao što je stvaranje geta, povećanje kriminaliteta i, za neke pojedince, gubitak trajnijih dobara. U toj optici, budućoj reformi sustava transfera u zemljama Europske unije treba prethoditi minuciozno ispitivanje osnovanosti neke poduzimane mjere.

### Mjere kreiranja zaposlenosti/programi uvjetovane alokacije

Nužno je razlikovati dva oblika promocije zaposlenosti, nastala zahvaljujući inicijativi javne vlasti, a to su mjere kreiranja zaposlenosti, te programi uvjetovane alokacije. Prve mjere su karakteristične za skandinavske zemlje i kontinentalnu Europu: radi se o tome da se skupinama koje su u težem položaju dade zaposlenost koja, koliko je to god moguće, nije u konkurenciji s privatnom ekonomijom. U tom slučaju u određenom ograničenom vremenu daje se relativno visoka subvencija za financiranje socijalnih troškova i materijalnih dobara. Druge mjere karakteristične su za anglosaksonske zemlje: davanja osobama koje su radno sposobne uvjetuju se obavljanjem nekog posla. Ideja jest da onaj tko prima socijalne transfere treba zauzvrat dati određeni doprinos društvu.

Ipak, usprkos neospornoj koristi, te mjere (naročito u području socijalnih usluga ili ekoloških projekata) mogu proizvesti izopačene posljedice. Prije svega korisnici ne moraju nužno poboljšati svoje šanse ekonomskog uključivanja, ili će te šanse neznatno poboljšati, jer te mjere mogu i smanjiti šanse uključivanju. Za mjere kreiranja zaposlenosti može se reći da uspostavljaju "drugo tržište rada", a programi uvjetovane alokacije obilježeni su obvezatnošću. U oba slučaja ulazak na prvo tržište pokazuje se teško ostvarivim. Drugo, teško je izbjeći posljedice supstitucije na štetu privatne ekonomije, posebno kada se te mjere primjenjuju u velikom razmjeru. Općenito je te mjere teže provjeriti, jer ih mogu provoditi privatna poduzeća, ili ih obvezno provodi država. Treće, masovno kreiranje radnih mjesta što ih subvencionira država može uzrokovati poremećaj u strukturi plaća. Tako će biti manji pritisak na kolektivne ili individualne ugovore radi poboljšanja strukture plaća, budući da najranjiviji radnici na tržištu rada također mogu naći poslodavca.

### Opće subvencije plaća

Subvencije plaća što se daju bez definiranja ciljanih skupina i za neodređeno vrijeme, jednostavno su iluzorna solucija. One doista smanjuju troškove rada, ali socijalni transferi ostaju nepromijenjeni, i budući da zbog jednakosti tretmana treba uzeti u obzir već aktivne osobe, ove mjere uzrokuju visoke troškove za državni fiskus te imaju značajne posljedice za domaćinstva koje se njima ne koriste.

Ne treba očekivati da će subvencije proizvesti "čudo zapošljavanja" u zoni niskih plaća, kao što je to bio slučaj u SAD. U najboljem slučaju, subvencija dohotka od strane javne vlasti može imati ograničen efekt u politici zapošljavanja, upravo zbog činjenice da se financiranje subvencija (povećanje poreza ili smanjenje troškova) čini na štetu nekoga drugoga radnog mjesta (vidjeti rezultate simulacije: Walwei i Zika, 1997.). U istim uvjetima subvencija ne mijenja fiskalno opterećenje ekonomske politike.

Subvencije zapravo uzrokuju neposrednu (subvencije odobrene poslodavcima) ili posrednu modifikaciju (subvencije odobrene radnicima, vezane uz pad plaća prouzročene povećanjem ponude rada) relativnih cijena dobara i usluga. Vodeći računa o premještanju ponude koju valja očekivati, proizvodi visokoga radnog intenziteta mogu se umnožiti na štetu proizvoda visokog kapitalnog intenziteta, kao i aktivnosti na crno. Međutim, ako se poslodavci i/ili radnici naviknu na javne subvencije, i ako mentalitet potpore zahvati svakoga, privlačnost rada će opasti, što znači rizik da se potpuno poništi učinak na zaposlenost (čak iole pozitivnu) koji bi mogao proizići iz premještaja ponude. Iz toga može uslijediti sve veća supstitucija "nesubvencionirane zaposlenosti" sa "subvencioniranom zaposlenošću".

### Koncept negativnih poreza na dohodak

Da bi se socijalnim mjerama izbjegle prevelike škare plaća, država često intervenira negativnim porezima na dohodak. Prema tom konceptu, sve osobe koje primaju niži dohodak od određenog praga trebaju dobiti fiskalnu dotaciju. Tako država daje *Earned Income Tax Credit* (porezni kredit na dohodak) u SAD, i *Family Credit* (obiteljski kredit) u Velikoj Britaniji, što je pomoć obiteljima i pojedincima koji imaju obiteljske obveze ili pak mali doho-

dak. Cilj tih mjera jest povećati privlačnost rada. Međutim, njima se prije svega, pomoću socijalnih transfera koji su u tim zemljama relativno niski, želi radničko siromaštvo zadržati u prihvatljivim granicama.

U istom smislu, zemlje kontinentalne Europe poduzimaju mjere koje za cilj imaju poboljšanje često ograničenih mogućnosti korisnika da ostvare dohodak. Koncept negativnih poreza na dohodak trebao bi osobama s niskim dohotkom omogućiti proširenje ponude rada. Međutim, empirijska istraživanja navode na zaključak da takva rješenja u svakom slučaju imaju vrlo male pozitivne učinke, a ponekad imaju i negativne (Bassanini, Rasmussen i Scarpetta, 1999.). Ta se pojava objašnjava dvojako. Prije svega, kada su u europskim kontinentalnim zemljama egzistencijalni minimumi utvrđeni u visini postojeće socijalne pomoći, poboljšanje mogućnosti ostvarenja dobitaka više opterećuje državni proračun pa, prema tome, ima negativne posljedice na ukupnu potražnju rada. To može uzrokovati dodatne troškove za državni proračun, i to samom činjenicom što, radi jednakosti tretmana, kategorije osoba koje do tada nisu bile njihovi korisnici mogu dobiti socijalne transfere. Drugo, ako se privlačnost rada povećava za neke kategorije osoba – osobito korisnike naknada za gubitak zarade koji dotada nisu bili aktivni, onda ona opada za druge kategorije, primjerice osobe koje dotada nisu koristile socijalne transfere.

### Deregulacija radnog prava

Kada je u pitanju evaluacija radne regulative koja se odnosi na sigurnost zaposlenosti, međunarodne usporedbe daju vrlo različite rezultate (zaštita od otkaza, zapošljavanje na određeno vrijeme ili privremeni rad) (OCDE, 1998.c). U tom pogledu nužno je razlikovati posljedice radne regulative u odnosu na stalne podatke (kao što je razina aktivnosti i nezaposlenosti) te na promjenljive podatke (dolasci i odlasci s tržišta rada). Na sljedeći način možemo rekapitulirati rezultate: na temelju uočenih činjenica, striktna zaštita protiv otpuštanja ima vrlo mali utjecaj na razinu zaposlenosti; suprotno tome, bolja regulativa može promijeniti strukturu nezaposlenosti. Nezaposlenost muškaraca "u punoj radnoj snazi" nešto se malo smanjuje, ali na štetu mladih nezaposlenih. Razina zaposlenosti također se ne mijenja, ili se lagano pogoršava. Ovdje su strukturalne po-

sljedice još uočljivije, jer zaštita od otkaza osjetno poboljšava mogućnosti zapošljavanja muškaraca u punoj radnoj snazi, a smanjuje mogućnosti zapošljavanja mladih, kao i žena "u punoj radnoj snazi".

Ako se promatraju varijabilni podaci, dolazimo do jasnijih odnosa u toj domeni. Tako striktna zaštita protiv otkaza smanjuje fluktucije na tržištu rada (i povećava stabilnost zaposlenosti), ona reducira rizike povratka u nezaposlenost, ali istovremeno povećava i trajanje nezaposlenosti. Fleksibilnija tržišta rada reagiraju mnogo brže i jače na nove regulativne mehanizme. Drugim riječima, cikličke se fluktucije smanjuju na uočljiviji način, a trajne tendencije, kao u slučaju nezaposlenosti, gube uporište (vidjeti zaključke o tome za Veliku Britaniju, Beetsoon, 1995.). Strukturalne posljedice zaštite od otkaza (raspodjela mogućnosti zapošljavanja i rizici nezaposlenosti) čine se očiglednijim nego utjecaji na razinu aktivnosti i nezaposlenost. Što se tiče nužnosti revizije prava na rad, suočavamo se s konfliktom ciljeva, a što je također vidljivo na razini individualne ekonomije. Deregulacija prije svega ima za cilj povećati šanse zapošljavanja odbaćenih (nezaposlenih i marginalnih), i to lagano smanjujući zaštitu od otkaza stalno zaposlenih. Ako treba smanjiti sigurnost zaposlenosti na pravnoj razini, treba se suočiti s negativnim posljedicama na razini individualne i kolektivne ekonomije. Jer ne treba zaboraviti da stabilna zaposlenost stimulira sklonost investiranju u ljudski kapital, ohrabruje identifikaciju zaposlenih s ciljevima poduzeća, stimulira unutrašnju mobilnost u poduzeću, favorizira usvajanje tehnološkog progresa, kao i transfer unutrašnjih znanja i sposobnosti.

### Privremene ograničene subvencije izdataka za plaće određenim ciljanih skupina

Suprotno od već spomenutih općih subvencija plaća, privremene i ciljane subvencije prije svega nastoje poboljšati sposobnost skupina koje imaju problema da nađu zaposlenost na tržištu rada. Te ciljane subvencije plaća trebaju kompenzirati, više ili manje vremenski ograničeno, razinu niže produktivnosti, te tako stimulirati tu grupu osoba. Slijedom toga, izobrazba tijekom zaposlenosti trebala bi poboljšati sposobnost najranjivijih radnika na tržištu rada da pronađu posao. Tako je valoriziran nji-



hov ljudski kapital, poslodavci to razdoblje privremene zaposlenosti mogu koristiti kao produženo probno razdoblje. Na taj se način proces uravnoteženja ponude i potražnje rada može poboljšati, jer se raspolaze s više konkurentne radne snage.

Ipak, valja upozoriti na oprez upravo one koji polaze previše nade i koji će previše sredstava investirati u ovaj pristup, jer u ovoj varijanti, čisti efekti na zaposlenost mogu biti samo ograničeni (Martin, 1998.). Za to ima nekoliko razloga:

- efekti odvlačenja nezaposlenih koji bi mogli naći posao i bez te stimulacije;
- povećanje šansi dugonezaposlenima da pronađu posao može se ostvariti na štetu kratkotrajno nezaposlenih (efekt supstitucije);
- kako poslodavci anticipiraju ograničeno trajanje inicijacije, nove mogućnosti zapošljavanja u većini su slučajeva vremenski ograničene;
- osobe koje su dugo nezaposlene u prosjeku su manje produktivne nego one s kratkom nezaposlenošću. Usprkos subvenciji, pad troškova jediničnih plaća manje je naglašen nego pad troškova plaća;
- produktivnost dugonezaposlenih je različita zbog heterogenosti njihovih osobnih situacija. Sama po sebi subvencija ne može potvrditi sposobnost za posao za sve dugotrajno nezaposlene.

#### **BILANCA: POVEĆANJE ZAPOSLENOSTI ZADATAK JE KOJI SVE VIŠE PRIPADA SOCIJALNOJ DRŽAVI**

U zemljama kontinentalne Europe, kreiranje zaposlenosti prioritetno je usmjereno na najranjivije radnike na tržištu rada. Te se zemlje ipak boje mogućeg pogoršanja socijalne ravnoteže, uslijed širenja škara plaća koje su nužno povučene prema dolje. Dva argumenta govore u prilog soluciji promjene. Prije svega treba prihvatiti postojanje lanca mobilnosti za kreiranje nove kvalificirane zaposlenosti, koja se sada nameće u Zapadnoj Europi. Tako bi zaposleni mogli naći, na razini njihove kvalifikacije, radna mjesta najveće vrijednosti. Isto bi tako težezaposlivi radnici, koji se nalaze na kraju lanca, mogli profiterati od takvog pristupa. Drugo, treba pretpostaviti da će, potpomognuti mjerama izobrazbe (koje valja ojačati),

nove kohorte radne snage biti sve više kvalificirane i da će one zamijeniti manje kvalificirane kohorte. No ta dva zaključka ipak traže više predviđanja. Ona nisu od realne pomoći sadašnjim nezaposlenima. Ono što dodatno komplicira stvari jest da pasivne strategije potiskivanja (kao što su opsežni programi ranog umirovljenja) iz fiskalnih razloga ne mogu nikako doći u obzir.

Nema, dakle, nikakve alternative mjerama koje bi usmjeravale nezaposlene osobe prema regularnoj zaposlenosti. U zemljama kontinentalne Europe škare plaća, razumno povučene prema dolje, mogu pridonijeti stavljanju u prvi plan proizvoda i usluga s visokim radnim intenzitetom, te očuvanju jednostavnih aktivnosti. Ako se ostvari taj pristup, podržan mjerama politike raspodjele (kao što je smanjenje raspona između bruto i neto-plaća koji su u mnogim zemljama postali preveliki, naročito na dnu ljestvice), najranjivijim radnicima na tržištu rada, a u najmanju ruku najuspješnijima među njima, mogla bi se otvoriti vrata tržišta. Međutim, prije nego što se pristupi masovnom subvencioniranju plaća (kao predvidivoj alternativni smanjenju socijalnih transfera i pomicanju škara plaća prema dolje, prouzročenom tržištem rada), nužno je upozoriti one koji odlučuju da postoje visoki fiskalni rizici i da treba strahovati od posljedica stečenih navika. Na toj se točki suočavamo s dilemom socijalne politike: pomoći i izdašna naknada za gubitak zarade s jedne strane, i efikasna inicijacija u rad s druge strane, inkompatibilni su ciljevi, ako imamo na umu kreiranje sektora niskoproduktivnih aktivnosti (Havemann, 1996.).

Ako želimo riješiti problem zapošljavanja najranjivijih radnika na tržištu rada, neovisno o dosada rečenome, treba pribjeći cijeloj seriji ciljanih mjera. Što više s tim mjerama uspijemo postići poboljšanje individualnoga profesionalnog uključivanja, u smislu čistog postignuća (u odnosu na nultu situaciju, tj. situaciju u kojoj se ne poduzimaju mjere), to više možemo pretpostaviti da se te mjere odnose na "dobre" osobe i "dobre" aktivnosti. Jasno je da te mjere, koje su prije svega usmjerene na profesionalnu readaptaciju, imaju za cilj optimalizaciju korištenja fondova. Ciljane mjere mogu, u ograničenoj mjeri, doprinijeti poboljšanju regulativnih mehanizama zapošljavanja najranjivijih radnika na tržištu rada. Tako pravodobne subvencije troškova plaća ne mogu

kompenzirati veće razlike u plaćama, koje su možda nužne, budući da te subvencije nemaju pravovremeni utjecaj na ponašanje poduzeća u pogledu zaposlenosti.

Općenito uzevši, pokazalo se da se ne treba određi modela kontinentalne Europe, orijentiranoga na socijalnu državu, odnosno da ga radije treba modernizirati. Skandinavske zemlje upravo pružaju dokaze da fleksibilna ekonomija nije nužno inkompatibilna sa socijalnom zaštitom. Angažirana socijalna država ne mora nužno predstavljati problem, ona također može činiti dio solucije. Posredstvom prikladnog sustava izobrazbe, socijalna država može učiniti ljude više adaptiranim tržištu rada i, zahvaljujući socijalnom osiguranju, suzbiti njihov strah od promjena. Na zasjedanju Europske unije u Lisabonu, u svibnju 2000. godine, šefovi država izjasnili su se da do 2010. godine žele razviti Europsku uniju na način da ona postane najkompetitivniji i najdinamičniji ekonomski prostor na svijetu, a koji bi bio zasnovan prvenstveno na znanju.

## LITERATURA

- Bassanini, A., Rasmussen, J. H., Scarpetta, S. (1999.) *The economic effects of employment-conditional income support schemes for the low-paid: An illustration from a CGE model applied to four OECD countries* (OECD Economics Department Working Papers, n° 224). Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.
- Beatson, M. (1995.) *Labour market flexibility* (Employment Department Research Series, n° 48). Sheffield: Employment Department.
- Commission européenne (1999.) *L'emploi en Europe*. 1999. Paris.
- Eurostat (1987.) *Enquête sur les forces de travail: résultats 1985*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
- (1998.) *Enquête sur les forces de travail: résultats 1986*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
- (1999.) *Arbeitskräfteerhebung 1997: Unveröffentlichte Daten (Sonderauswertung)*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
- (2000.) *Enquête sur les forces de travail: résultats 1999*. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.
- Fuchs, J., Schmidt, D. (2000.) *The hidden labour force in the United Kingdom: A contribution to the*

No, cilj šefova država nije nerealan. Zato oni trebaju stvoriti regulativan okvir, pogodan za veću fleksibilnost tržišta rada, vodeći ciljane akcije radi povećanja zaposlenosti i održanja relativno izdašnih socijalnih transfera. Tako bi smanjenje rizika vezanih uz mobilnost povećalo slobodu u području deregulacije rada. Ako se umanjuju pravne restrikcije u pogledu sigurnosti zaposlenosti, a vodeći računa o ranije iznesenim konstatacijama, stimulira se mobilnost na tržištu rada.

Veća mobilnost, kao posljedica reforme radnog prava, može ne samo povećati mogućnosti zapošljavanja za odbijene radnike nego i orijentirati javni interes na stvaranje nove zaposlenosti, umjesto održanja sadašnje razine zaposlenosti, ohrabrujući time strukturalne promjene. Time bi se stvorile šanse za sudjelovanje u potencijalima rasta tzv. nove ekonomije. Viša razina zaposlenosti, povezana s odgovarajućom socijalnom zaštitom, ne bi smjela biti utopija u globaliziranom svijetu.

*quantification of underemployment in international comparisons* (IAB Topics, n° 39). Nuremberg: Institut für Arbeitsmarkt – und Berufsforschung.

- Haveman, R. (1996.) *Reducing poverty while increasing employment: A primer on alternative strategies, and a blueprint* (OECD Economic Studies, n° 26/I). Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.
- Martin, J. P. (1998.) *What works among active labour market policies: Evidence from OECD countries' experiences* (Labour Market and Social Policy Occasional Papers, n° 35). Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.
- OCDE (1988.) *Perspectives de l'emploi*. Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.
- (1989.) *Perspectives de l'emploi*. Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.
- (1996.) *Perspectives de l'emploi*. Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.
- (1998.) *The tax/benefit position of employees*. Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.



- (1999.a) *Statistiques de la population active 1978-1998*. Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.
- (1999.b) *Statistiques de la population active 1977-1997*. Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.
- (1999.c) *Perspectives de l'emploi*. Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.
- (2000.a) *Statistiques de la population active*, recueil trimestriel (n° 2). Paris: Organisation de coopération et de développement économiques.
- (2000.b) *Perspectives de l'emploi*. Paris, Organisation de coopération et de développement économiques.
- Wagner, T., Jahn, E. J. (1997.) *Neue Arbeitsmarkttheorien*. Düsseldorf: Werner Verlag.
- Walwei, U., Zika, G. (1997.) "La protection sociale fait-elle obstacle à l'emploi?", *Revue internationale de sécurité sociale*, vol. 50, n° 4.
- Werner, H. (1999.) *Countries with successful employment policy - What is behind their success?* (IAB Topics, n° 33). Nuremberg, Institut für Arbeitsmarkt - und Berufsforschung.

S francuskoga preveo Vlado Puljiz