

Оригинални научни рад

UDK 331.556.4(4-672EU)

DOI 10.7251/SVA1816137J

МОБИЛНОСТ РАДНЕ СНАГЕ У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Др Никола Жарковић¹

Народна банка Србије

Сања Јаковљевић, дипл. економиста²

UniCredit bank a.d. Banja Luka

Апстракт: У заједничком економском простору, као што је Европска унија, и заједничком монетарном простору, као што је еврозона, мобилност радне снаге представља кључни фактор за њихово успјешно функционисање. Мобилност радне снаге дјелује као ефикасан механизам прилагођавања у условима економских криза и асиметричних шокова. Ниво мобилности радне снаге у Европској унији је на ниском нивоу. То посебно долази до изражаја, када се посматра у односу на мобилност радне снаге у Сједињеним Америчким Државама. У циљу стварања услова за већу мобилност радне снаге у Европској унији потребно је предузети следеће мјере: хармонизовати законодавство које регулише тржиште рада, омогућити равноправан приступ социјалним давањима и њихову лакшу преносивост међу државама Европске уније, ускладити квалификације радника са захтјевима тржишта, унаприједити процес признавања квалификација у свим чланицама Европске уније, побољшати слику у широј јавности о ефектима коју мобилност радне снаге носи, како за сваку земљу чланицу појединачно, тако и за Европску унију као цјелину.

Кључне ријечи: *мобилност радне снаге, кризе, асиметрични шокови, баријере мобилности, препоруке.*

УВОД

Прихватање заједничке валуте евра и јединствене монетарне политике представља храбар експеримент оснивача Европске монетарне уније. Европски лидери су вјеровали да ће заједничка валута представљати снажан интегративни фактор, који ће допринијети успостављању истински уједињеног тржишта и јачању политичких снага које заговарају потребу за већим степеном интеграције Европске уније. Све до глобалне економске и финансијске кризе, у условима

¹ Доктор економских наука, аналитичар за развој, e-mail: nikolaz@blic.net.

² Дипломирани економиста, млађи специјалиста за рачуноводствену функцију, e-mail: sanja.jakovljevic@unicreditgroup.ba.

економског раста и просперитета, интеграцијска архитектура Европске уније и еврозоне није стварала веће проблеме. Владала је конвергенција, гдје су мање развијеније земље биљежиле бржи раст у односу на развијеније земље. Током глобалне економске кризе, Европска унија и еврозона су запале у дубоку економску и дужничку кризу, посебно неке земље чланице на периферији Европске уније. Криза је открила фундаменталне слабости Европске уније и еврозоне.

Суштински проблем Европске уније је што она није држава, већ заједница држава, с врло мало фискалне интеграције, с недовољним степеном политичке интеграције и с малом мобилношћу радне снаге.³ То ствара проблем у функционисању Европске уније и еврозоне, посебно у условима економских криза, јер постоје ограничене могућности дјеловања на превазилажењу криза и шокова.

Криза је потврдила да заједничка валута не може да функционише ефикасно без већег степена унутрашње интеграције фактора производње. Док је мобилност капитала, роба и услуга на задовољавајућем нивоу, мобилност радне снаге је на ниском нивоу. Проблем истраживања овог рада је значај мобилности радне снаге за функционисање Европске уније и еврозоне. На основу проблема истраживања постављена је основна хипотеза да **функционисање Европске уније и еврозоне у значајној мјери зависи од степена мобилности радне снаге**. Истраживање има за циљ да пружи што ширу слику и сазнања о утицају већег степена мобилности радне снаге на функционисање Европске уније и њене заједничке валуте евра. Срж рада, осим Увода и Закључка, разматра мобилност радне снаге у Европској унији прије и током кризе, поређење са САД-ом, ограничавајуће факторе мобилности радне снаге у Европској унији и препоруке за већи степен мобилности радне снаге у Европској унији.

ЗАШТО ЈЕ ПОТРЕБАН ВЕЋИ СТЕПЕН УНУТРАШЊЕ МОБИЛНОСТИ РАДНЕ СНАГЕ У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ И ЕВРОЗОНИ?

У заједничком економском простору, као што је Европска унија, а поготово у заједничком монетарном простору, као што је еврозона, мобилност радне снаге игра важну улогу. Док је мобилност капитала у еврозони на задовољавајућем нивоу, мобилност радне снаге је испод потребног нивоа. Још у тренутку стварања Европске монетарне уније наглашено је да низак ниво мобилности радне снаге може бити препрека за њено успјешно функционисање. Економска и дужничка криза еврозоне су потврдиле та страховања. Перспектива развоја Европске уније и евра, у великој мјери ће зависити од степена мобилности радне снаге.

³ У овом раду термини мобилност и миграције су коришћени као појмови који приказују промјену резидентности држављана Европске уније, радно способних (узраста од 15 до 64 године), између држава чланица Европске уније.

Већа мобилност радне снаге може имати бројне користи за земљу емиграције и за земљу имиграције. У земљама поријекла, користи укључују смањење стопе незапослености, смањење издвајања за социјална давања попут накнада за незапослене, долази до повећања капиталних прилива кроз дознаке из иностранства, те до побољшања људског капитала у случају повратка радника у земљу поријекла. За земље имиграције, предности укључују позитивне фискалне и тржишне ефекте, те захваљујући приливу људског капитала, повећава се дугорочни потенцијал привредног раста.

Користи од већег степена мобилности радне снаге унутар Европске уније и еврозоне су бројне: мобилност радне снаге дјелује као ефикасан механизам прилагођавања у условима асиметричних шокова, смањује се незапосленост, смањује се структурна незапосленост односно неусклађеност понуде и тражње на тржишту рада, побољшава се алокација ресурса, јача интегрисаност Европске уније и еврозоне, те у коначници, мобилност доводи до привредног раста и повећања благостања становника. Утицај већег степена мобилности радне снаге још више добија на значају у монетарној унији, као што је еврозона. Што је кретање, односно мобилност фактора већа, добити од монетарне уније су веће.

У еврозони мобилност радне снаге може да дјелује као снажан и ефикасан механизам за ублажавање асиметричних шокова, зато што монетарна политика реагује на шокове који утичу на еврозону као цјелину, а фискална политика у неким државама може да буде озбиљно ограничена са мјерама које има на располагању. Према томе, мобилност радне снаге између држава чланица еврозоне представља ефикасан механизам за смањење интензитета асиметричних шокова унутар еврозоне. Ако је једна држава чланица у рецесији или кризи, а друга држава чланица у експанзији, мобилност радне снаге омогућава радницима да се преселе из државе у рецесији или кризи у државу у експанзији односно из области са малом тражњом за радном снагом и високом стопом незапослености у области са великом тражњом за радном снагом и слободним радним мјестима. На тај начин се државе погођене рецесијом или кризом растеређују незапослености и накнада за незапослене, као и других социјалних давања, а државе које су мање погођене рецесијом или кризом или имају интензивнији економски развој добијају квалификовану и углавном јефтину радну снагу. Терапијски утицај овог механизма најбоље се може сагледати на примјеру САД-а. Када се догодила економска криза 2008., Невада је била једна од држава у којој се бол кризе осјетио много јаче у односу на друге државе САД-а. Незапосленост је у значајној мјери била израженија, али је у великој мјери ублажена одласком незапослених у друге државе мање погођене кризом попут Калифорније, Њујорка или Тексаса. Накнаде за незапослене и фондови за спасавање банака нису покривани од стране пореских обавезника Неваде, већ од стране

федералне владе и монетарних власти у Вашингтону, Федералних резерви (Фед-а) и Федералне корпорације за осигурање депозита (енгл. Federal Deposit Insurance Corporation). Ту су и разни државни социјални програми од стране Медикаре и Медикаид система и други механизми социјалне заштите. Такав један аутоматизовани механизам не постоји у Европској унији и еврозони. Унутрашња мобилност радне снаге је на много нижем нивоу у односу на САД, што отежава ублажавање асиметричних шокова, што је потврдила и актуелна економска и дужничка криза Европске уније и еврозоне. Осим тога, прилагођавање кроз мобилност радне снаге смањује потребу за коришћењем смањења реалних надница као механизма прилагођавања у земљама које су у кризи, односно спријечава се коришћење непопуларне политике у виду смањења реалних надница што би додатно осиромашило земље погођене кризом и ограничило повећање незапослености радника.

Према теорији оптималне валутне зоне, мобилност производних фактора један је од кључних критеријума за успјешно функционисање монетарне уније. Мобилност фактора производње, а посебно мобилност радне снаге може да буде алтернативни инструмент, умјесто флексибилног девизног курса, у прилагођавању на асиметричне шокове. Код флексибилних режима девизног курса, економски дисбаланс између земаља се генерално смањује кроз ап्रेसијацију или деп्रेसијацију валута, а тај механизам није доступан чланицама Европске монетарне уније. Пошто су цијене и зараде нефлексибилне, оно што остаје је мобилност радне снаге као механизам прилагођавања и ублажавања неравнотежа и асиметричних шокова између држава. Иако мобилност радне снаге не може компензовати девалвацију валуте, мобилност може имати значајну улогу заједно са осталим заједничким механизмима прилагођавања.

Осим тога, већи степен мобилности радне снаге доприноси смањењу структурне неусклађености на тржишту рада Европске уније. Економска логика веће мобилности радне снаге је прилично једноставна: најефикасније коришћење ресурса може се постићи, када се фактори производње користе на мјестима, гдје пружају највећу могућу додатну вриједност. Остављање радника без посла или њихово запошљавање на пословима у којима нису у могућности да у потпуности искористе свој потенцијал, представљају губитак ресурса. Ако су радници мобилни, биће у могућности да избјегну незапосленост, те могу пронаћи боље запослење и на тај начин побољшати своје економско благостање. У исто вријеме, предузећа су у могућности да попуне слободна радна мјеста, могу да пронађу кандидате са најприкладнијим вјештинама и тако повећају производњу. Укратко, већи степен мобилности радне снаге повећава усклађеност понуде и тражње на тржишту рада, смањује квалификационе неусклађености, повећава агрегатну продуктивност,

што у коначници повећава економски раст и благостање. Отворена тржишта рада су предуслов за ефикасно коришћење радне снаге и на тај начин представљају главни инструмент за подстицање раста и запошљавања. Као што је случај и са слободним кретањем капитала, већа мобилност радне снаге би побољшала алокацију фактора у оквиру Европске уније и еврозоне, чиме би омогућила ефикасније функционисање јединственог тржишта.

Мобилност радне снаге може помоћи у спречавању стварања разлика у незапослености између држава чланица Европске уније и еврозоне докле год се незапослени радници селе из кризних земаља, у којима је понуда радне снаге већа од тражње, у земље мање погођене кризом или у успону, односно у којима је тражња већа од понуде. Тиме се понуда радне снаге смањује у земљи коју је погодила криза и повећава у земљи мање погођеном кризом или експанзији, те тиме долази до смањења регионалних разлика у незапослености.

Према извјештају Европске комисије (European Commission, 2010a), ефикасна алокација рада унутар Европске уније доприноси постизању циљева стратегије за економски раст и запосленост у Европској унији, тзв. „Европа 2020“ (European Commission, 2010b).⁴ Тачније, мобилност унутар Европске уније се сматра средством за „модернизацију тржишта рада и оснаживање радника развијајући њихове вјештине током животног циклуса преко повећања учешћа на тржишту рада и боље усклађености понуде и потражње радне снаге“. Већи степен мобилности радне снаге доприноси постизању циља „ЕУ 2020“ који се односи на циљну стопу запослености од 75%. Виши ниво мобилности смањиће структурну незапосленост и повећати запосленост, а већа запосленост је кључна за постизање економског раста и здравих јавних финансија у вријеме фискалне консолидације и дугорочних демографских изазова као што је старење европског становништва.

Осим економских користи од већег степена мобилности радне снаге које може имати свака чланица појединачно и Европска унија и еврозона као цјелина, мобилност радне снаге *доприноси у промовисању идеје о јединственом европском тржишту*. Слободно кретање радне снаге унутар Европске уније и еврозоне пружа појединцима могућност запослења, сарадње и зближавања различитих националности, унапређује међусобно разумијевање и сарадња.

⁴ Европа 2020 је десетогодишња стратегија за раст Европске уније. Ова стратегија не подразумијева само превазилажење кризе која је погодила привреде земаља ЕУ, него се бави недостатком модела раста ЕУ и има за циљ стварање услова за другачији тип раста који је паметнији, одржив и инклузивнији. Мобилност радне снаге, како географске тако и радне, сматра се једним од ефикасних механизма за рјешавање проблема неусклађености тржишта рада, како секторске тако и квалификационе неусклађености, и дивергенције између чланица.

РАЗЛИКЕ У СТЕПЕНУ МОБИЛНОСТИ РАДНЕ СНАГЕ У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ И САД

Мобилност унутар Европске уније може се посматрати у поређењу са неким другим географским подручјем, у односу на мобилност међу провинцијама у Канади или Аустралији, али најадекватније је поредити мобилност између држава у саставу Сједињених Америчких Држава (САД) и мобилност између чланица Европске уније. Ниво мобилности унутар Европске уније је на ниском нивоу, а то посебно долази до изражаја када се посматра у односу на мобилност радне снаге Сједињених Америчких Држава. Када се пореди и мобилност на нивоу монетарне уније, Европска монетарна унија у односу на САД, као „америчку монетарну унију“, постоји значајна разлика у степену мобилности између земаља чланица ЕМУ и мобилности у САД (Blanchard, Katz, 1992).

Графикон 1: Годишња прекогранична и међурегијска стопа мобилности, као % укупне популације у 2010. години



Извор: OECD.

Подаци који се односе на кретање становништва радне доби показују да је значајан број радника из САД-а који мијењају пребивалиште сваке године унутар америчких држава, што говори да мобилност радне снаге игра важну улогу у смањењу разлика у привредном расту и развоју између америчких држава, док Европска унија не користи потенцијал мобилности радне снаге као фактора за ублажавање асиметричних шокова. У економетријској студији, Бери Ајхенгрин са Универзитета у Калифорнији открива да су разлике у стопама и трајању незапослености између држава у саставу САД-а мање него што је то случај са стопама и дужином незапослености између држава чланица Европске уније, управо захваљујући већој мобилности радне снаге у САД-у у односу на Европску унију.

Број људи који мијењају пребивалиште у Сједињеним Америчким Државама сваке године биљежи висок ниво: око 1,2 процента становништва годишње се креће између четири региона САД

(сјевероисток, запад, југ и централни), а око 2,4% становништва се сели између држава. С друге стране, становништво и радна снага држава чланица Европске уније, немају изражену тенденцију да се селе у другу државу чланицу Европске уније. Стопа миграција између држава чланица Европске уније је на ниском нивоу. У 2010. години, годишња стопа миграција између држава чланица за радну снагу ЕУ (популацију од 15 до 64 године старости) је била само 0,3% од укупног броја становника Европске уније. У исто вријеме, стопа миграција између савезних држава САД-а је била 2,4% .

Низак степен мобилности радне снаге у државама Европске уније у поређењу са америчким државама може се повезати са језичким⁵ и културним разликама, те хетерогеним политикама земаља чланица, посебно у вези са тржиштем рада, фискалном политиком и политиком социјалне заштите. Међу разлозима нижег нивоа мобилности радне снаге у Европи у односу на САД је и постојање правних и административних баријера на јединственом тржишту, у виду ограничене преносивости социјалних права, отежано признавање квалификација и приступ одређеним занимањима. Слобода кретања у Сједињеним Америчким Државама је стара колико и сама држава, док је слобода кретања постала тек недавна могућност у Европској унији.

Између Сједињених Америчких Држава и Европске уније постоје значајне разлике у самој улози државе, односно Влада, по питањима у области мобилности рада. Из перспективе САД-а, улога слободног тржишта има већи значај, док у Европској унији пресудна је улога националних влада, не само у промовисању мобилности, него и у повезивању политике мобилности са социјалном, економском и технолошком политиком. У Америци не постоји америчка савезна политика о стимулацији мобилности, јер мобилност према традицији америчке политике почива на принципу „laissez faire“. Одсуство политичке интервенције у САД-у не подразумева да се мобилност сматра неважним питањем, већ, напротив, мобилност и покретљивост радне снаге у циљу максимизирања благостања појединца је саставни дио америчке историје и културе. У САД-у мобилност се итекако подржава, али се мобилност посматра као резултат избора на слободном тржишту два главна учесника на тржишту рада: послодавца и радника. Америчка влада другим политикама и интервенцијама настоји да отклони несавршености на тржишту рада, у виду програма обуке или накнада за осигурање од незапослености.

ОГРАНИЧАВАЈУЋИ ФАКТОРИ ВЕЋЕГ СТЕПЕНА МОБИЛНОСТИ РАДНЕ СНАГЕ У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Док становници Сједињених Америчких Држава (САД-а), од успостављања државе, уживају у праву на слободу кретања између држава САД-а, слобода кретања између држава чланица Европске

⁵ На простору Европске уније у употреби су 24 службена језика.

уније је на снази од 1995. године на основу Шенгенског споразума, којим су укинуте међуграничне контроле између чланица Европске уније и успостављене границе са трећим земљама (земљама које нису чланице ЕУ). Слобода кретања радне снаге је једна од кључних слобода на којима почива заједничко европско тржиште, али постоје бројни ограничавајући фактори који онемогућавају постојање већег степена мобилности радне снаге у Европској унији. Кретање за раднике из New York-а на истоку САД-а према Los Angeles-у на западу САД-а представља кретање унутар исте нације, са истим службеним језиком и истом регулативом тржишта рада. С друге стране, ако се радник из Атине сели у Берлин, то представља кретање припадника различите националне припадности, са различитим језиком и културом, различитим уређењем тржишта рада, те различитим фискалним системом.

Графикон 2 приказује главне ограничавајуће факторе мобилности радне снаге унутар Европске уније на основу резултата анкете Еуробарометра⁶. Према резултатима анкете, главне препреке за мобилност радне снаге унутар Европске уније су језичке разлике, шансе за проналазак одговарајућег запослења у другој ЕУ чланици и културне разлике.

Графикон 2: Баријере са којима се суочавају радници код запослења у другој држави чланици ЕУ, према резултатима Еуробарометра за 2010. годину



Извор: European Commission. Преузето са:

http://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/archives/eb_special_33_9_320_en.htm

⁶ Еуробарометар (енгл. *the Eurobarometer*) је анкета о различитим темама која укључују и питања из области мобилности, а која се проводи у цијелој Европској унији, са око 1.000 испитаника по свакој држави чланици.

Језичке и културне разлике између чланица Европске уније су највећи ограничавајући фактор мобилности радне снаге унутар ЕУ (Nerb, 2009). Проблем је још значајнији ако се узме у обзир чињеница да је тешко превазићи ту препреку, посебно у кратком периоду. Језичке разлике представљају главну препреку покретљивости за више од половине анкетираних (52%). Готово двије трећине Литванаца ограничавајући фактор у мобилности за рад у иностранству виде у недовољном познавању језика (65%). С друге стране, најмање стопе за језичку баријеру мобилности радне снаге забиљежене су у Луксембургу (21%) и Малти (24%).

Што се тиче културних разлика, као ограничавајућег фактора мобилности радне снаге унутар Европске уније, не постоје значајне разлике између старих земаља чланица ЕУ 15 и нових чланица послје проширења 2004. и 2007. године (ЕУ 10 и ЕУ 2), иако су испитаници из ЕУ 15 (17%) незнатно више забринути у прилагођавању различитој култури у односу на анкетиране из ЕУ 10 и ЕУ 2 (12%).

Мало мање од четвртине анкетираних (24%) очекује проблем или се већ суочио са **проблемом проналаска посла у другој држави чланици Европске уније**. Ове потешкоће су нарочито изражене за раднике из Грчке, Бугарске и Румуније, који траже запослење у другој ЕУ чланици, док је ово релативно мањи ограничавајући фактор за држављане Шведске, Француске и Холандије који траже посао у другој чланици Европске уније. Овај ограничавајући фактор је посљедица ограниченог или недовољног приступа информацијама о приликама за посао у иностранству, неизвијесности у погледу проналаска одговарајућег запослења и недостатак социјалних контаката у другим државама Европске уније који би могли помоћи у лакшем проналаску посла у иностранству.

Еуробарометар је показао да су **приступ социјалним погодностима и преносивост права на пензију**, као ограничења за мобилност радне снаге, посебно изражена код анкетираних из нордијских земаља и континенталне Европе, јер је њихова социјална заштита на вишем нивоу у односу на остале чланице Европске уније. Страх од губитка социјалних погодности за раднике из ових земаља Европске уније је свакако један од разлога њихове ниске мобилности.

Један од ограничавајућих фактора је и **признавање квалификација** (за 10% анкетираних), иако то не би смио бити проблем с обзиром да квалификације треба да буду по аутоматизму признате у свим чланицама Европске уније на основу директива које то регулишу (*European Qualifications Framework and the Professional Qualifications Directive*). Упркос томе, многе државе и даље захтијевају овјеравање квалификација од стране овлашћених националних органа (International Organization for Migration, 2013). Признавање квалификација као ограничење за мобилност радне снаге у другу чланицу Европске уније је највећим дијелом забиљежен за раднике из Словачке,

Литваније, Бугарске, Румуније и Чешке који траже запослење у другој чланици Европске уније.

Осим ограничавајућих фактора приказаних у резултатима анкете Еуробарометра, значајне су и административне баријере и препреке које су утврђене националним политикама.

ПРЕПОРУКЕ ЗА VEЋИ СТЕПЕН МОБИЛНОСТИ РАДНЕ СНАГЕ У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Током посљедњих неколико деценија, од оснивања до данас, Европска унија је начинила значајан, али недовољан напредак у унапређењу мобилности радне снаге унутар Уније. Упркос томе, значајне баријере и даље ограничавају мобилност радне снаге. Неке од њих се односе на историјско - културне факторе, попут језичке различитости у Европи, док се друге односе на тренутне националне политике земаља чланица.

С обзиром на демографске изазове и неусклађености на тржиштима рада у Европској унији, већа мобилност радне снаге је неопходна да би се побољшала ефикасност алокације радне снаге унутар Европске уније. Такође, већа мобилност радне снаге, већа флексибилност и запосленост су неопходни да би се боље одговорило снажној глобалној конкуренцији и брзим технолошким промјенама, а према Лисабонској стратегији⁷, већа покретљивост радне снаге између земаља чланица је кључни елемент у ношењу Европске уније са овим изазовима економских криза. Комесар Европске уније за запошљавање, социјална питања и једнаке могућности Владимир Шпидла нагласио је сљедеће: „Европска унија се суочава са комбинацијом недостатка вјештина, уских грла и незапослености. Ако желимо да видимо раднике на одговарајућим пословима предвиђеним стратегијом Европске уније за раст и запошљавање, потребна је мобилнија радна снага“.

Бројне лекције су научене на основу анализе историје мобилности унутар Европске уније, те поређењем са мобилности на другим географским подручјима, прије свега са мобилношћу између држава у саставу Сједињених Америчких Држава. Да би се обезбиједила већа мобилност радне снаге унутар Европске уније потребно је предузети низ мјера и активности на том плану.

Потребно је хармонизовати законодавство које регулише тржиште рада.

Национални прописи и прописи на нивоу Европске уније, који регулишу тржиште рада су недовољно усклађени, сложени су у

⁷ На састанку Европског савјета, одржаном 2000. године у Лисабону, договорен је заједнички стратешки циљ према којем је Европска унија до 2010. године требала постати најконкурентнија и најдинамичнија привреда свијета заснована на знању, одрживом економском расту са највећом стопом запослености и снажном економском и социјалном кохезијом.

практичној примјени и захтијевају доста времена да би се испоштовали или чак, за поједине мигранте, се не могу испунити предвиђени услови. Тачније, осим разумијевања, још је теже остварити нека права која гарантују прописи тржишта рада. Управо због тога, Европска унија је предузела кораке да усклади законодавство између држава чланица да би смањила трошкове миграције, али потребно је учинити још много на том пољу. Због нехармонизованости прописа из области рада, поједине обавезе приликом миграције у друге земље се дуплирају. Због јаза у законодавству које уређује мобилност радне снаге и миграције, радници који се селе ради рада у другу чланицу Европске уније имају високе трошкове миграције, што у значајној мјери утиче на смањење миграција.

Потребно је омогућити равноправан приступ социјалним давањима и омогућити њихову лакију преносивост међу земљама Европске уније.

Да би се омогућила лакша преносивост права на социјалну заштиту, потребно је хармонизовати како прописе који уређују те области, тако и формирати институције које ће се бавити овим питањима на нивоу Европске уније. Иако је преносивост социјалне користи и права на пензију уређена Директивом Европске уније, а приступ здравственој заштити је поједностављен увођењем европске картице за здравствено осигурање, потребно је учинити још напора да би се омогућио равноправнији приступ социјалним користима за раднике у било којој држави чланици. Ефикаснији приступ би могао бити либерализовање пензионих и социјалних система, те здравствене заштите и оснивање институције на нивоу Европске уније која би омогућила једнак приступ социјалним и здравственим правима како за домаће тако и за раднике који су се преселили у другу чланицу Европске уније.

Да би се побољшала ефикасност у алокацији радне снаге унутар Европске уније и да би се подстакла мобилност радника, *потребно је ускладити квалификације радника са захтјевима тржишта рада.*

На тржиштима рада присутна је неусклађеност између вјештина и способности радника и врсте посла коју траже, с једне стране, и потражње послодаваца у погледу вјештина и квалификација радника, с друге стране.

Потребно је унаприједити процес признавања квалификација у свим чланицама Европске уније. Запослење у земљама чланицама Европске уније треба бити омогућено за најбоље квалификоване раднике, без обзира да ли су се они доселили из других чланица Европске уније. Зато је потребно створити услове за признавање квалификација у свим чланицама Европске уније. Ово ће, осим побољшања ефикасности алокације радне снаге, унаприједити интегрисаност тржишта рада чланица Европске уније.

Потребно је побољшати слику у широј јавности о ефектима коју мобилност радне снаге носи како за сваку земљу појединачно, тако и за Европску унију као цјелину.

Потребно је предузети кораке да би се обезбиједила боља информисаност јавности о значају мобилности радне снаге и презентовати различите резултате истраживања да би се обезбиједио уравнотежен приказ узрока и посљедица мобилности радне снаге. Такође, кроз отворене и транспарентне дискусије о миграционим питањима може се створити позитивнија слика о мобилности радника. Боља информисаност и веће разумијевање значаја мобилности може довести до значајније подршке политике мобилности од стране јавности, што би довело до позитивних исхода на унапређењу мобилности радне снаге, а која би у коначници свима користила. Потребан је позитивнији приступ мобилности од стране влада свих земаља чланица да би се националне политике које су ограничавале мобилност радне снаге, а које су базиране на негативним ефектима мобилности, промијениле и постале мотивишуће за мобилност радне снаге.

Према истраживању Одјела за запошљавање, социјална питања и једнаке могућности Европске комисије, политике које ће подстаћи мобилност радне снаге су (European Commission, 2008):

- јачање институционалних предуслова за мобилност на тржишту рада,
- развијање едукативних политика које подржавају мобилност,
- стварање ефикасних информација и друштвених мрежа,
- ублажавање баријера мобилности које проистичу из националних различитости у социјалној заштити и
- проширење знања и оцјењивање политика везаних за мобилност.

Осим претходно наведених, као додатне препоруке за подстицање већег нивоа мобилности радне снаге у Европској унији су:

- Потребно је повећати средства за инвестиције Европског социјалног фонда у обучавање радне снаге Европске уније у складу са захтјевима тржишта рада;
- Потребно је побољшати усклађивање понуде и потражње за радом јачањем капацитета и даљим развијањем EURES-а;
- Потребно је што више промовисати слободу кретања радника истицањем бројних предности које носи мобилност;
- Потребно је више инвестирати у курсеве страних језика и пружити могућност за интеркултурална искуства студената и младих, јер се тако смањују језичке и културне баријере мобилности;
- Потребно је пружити помоћ земљама дестинацијама због повећања оптерећења социјалних фондова која су настала због прилива радника из иностранства, издвајајући дио средстава из

структурних и кохезионих фондова Европске уније за ублажавање неуједначених територијалних ефеката мобилности;

- Такође, потребно је успоставити праведнији приступ размјени талентоване радне снаге међу чланицама Европске уније, путем механизма компензације за слање талената, тако што ће земље дестинације за талентоване раднике из иностранства, улагати у образовање и обуку радника у земљу одакле долазе талентовани радници.

ЗАКЉУЧАК

У заједничком економском простору, као што је Европска унија, а посебно у заједничком монетарном простору, као што је еврозона, мобилност радне снаге је један од кључних фактора за њихово успјешно функционисање. Мобилност радне снаге дјелује као ефикасан механизам прилагођавања у условима економских криза и асиметричних шокова.

Мобилност радне снаге у Европској унији и еврозони је на ниском нивоу. У годинама стварања Европске монетарне уније наглашено је да низак ниво мобилности радне снаге може бити озбиљна препрека за њено успјешно функционисање. Економска и дужничка криза еврозоне је потврдила та страховања. Криза је потврдила фундаменталне слабости Европске уније и еврозоне.

Низак ниво мобилности радне снаге у Европској унији посебно долази до изражаја када се посматра у односу на мобилност радне снаге у Сједињеним Америчким Државама. Број људи који мијењају пребивалиште у Сједињеним Америчким Државама је на високом нивоу. Око 1,2% укупног становништва годишње се креће између четири региона САД-а, а око 2,4% становништва се сели између држава.

Становништво и радна снага држава чланица Европске уније, немају такву тенденцију селења између држава чланица Европске уније. У 2010. години, годишња стопа миграција између држава чланица Европске уније је била 0,3% укупног броја становника Европске уније. У исто вријеме, стопа миграција између савезних држава САД-а је била 2,4%.

Главни ограничавајући фактори ниске мобилности радне снаге, унутар Европске уније, су језичке и културне разлике, правне и административне баријере, попут ограничене преносивости социјалних права, отежано признавање квалификација и препреке изазване националним политикама.

У циљу стварања услова за већу мобилност радне снаге у Европској унији потребно је предузети следеће мјере: хармонизовати законодавство које регулише тржиште рада, омогућити равноправан приступ социјалним давањима и омогућити њихову лакшу

преносивост међу државама чланицама Европске уније, ускладити квалификације радника са захтјевима тржишта рада, унаприједити процес признавања квалификација у свим чланицама Европске уније, побољшати слику у широј јавности о ефектима коју мобилност радне снаге носи, како за сваку земљу чланицу, тако и за Европску унију као цјелину.

LABOR MOBILITY IN THE EUROPEAN UNION

Nikola Žarković, Ph. D.; Sanja Jakovljević, dipl. ecc

Abstract: In a common economic space, such as the European Union, and a common monetary space, such as the eurozone, labor mobility is a key factor in their successful functioning. Labor mobility acts as an effective adjustment mechanism in conditions of economic crises and asymmetric shocks. The level of labor mobility in the European Union is at a low level. This is especially true when viewed in relation to labor mobility in the United States. In order to create the conditions for greater labor mobility in the European Union, the following measures should be taken: harmonize legislation regulating the labor market, enable equal access to social benefits and its transferability among EU countries, harmonize the qualifications of workers with market requirements, improve the qualification recognition process in all EU member states, to improve the image of the general public about the effects that the mobility of the workforce carries, both for each member state individually, and for the European Union as a whole.

Key words: *labor mobility, crises, asymmetric shocks, barriers to mobility, recommendations.*

ЛИТЕРАТУРА

1. Blanchard, O. Katz, L. F. (1992). *Regional evolutions*. Brookings Papers on Economic Activity.
2. European Commission. (2010). *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Brussels.
3. European Commission. (2010). *Fifth report on economic, social and territorial cohesion*. Office for Official Publications of the European Communities. Luxembourg.
4. European Commission. (2008). *Geographic mobility in the European Union: Optimising its economic and social benefits*. European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
5. Eurostat. (2016). *Database*.
6. Mundell, Robert A. (1961). *The Theory of Optimum Currency Areas*. American Economic Review 51.
7. OECD. (2012). *OECD Economic Surveys: European Union 2012*. OECD Publishing.
8. OECD. (2009). *Scientific Report on the Mobility of Cross-Border Workers within the EU-27/EEA/EFTA Countries*.
9. Жарковић, Никола. (2015). *Глобална економска криза и положај мање развијенијих земаља Европске уније: Монографија*. Лакташи: Графомарк.