

VILNIAUS UNIVERSITETAS

Žilvinas Martinaitis

GEBĖJIMŲ FORMAVIMO POLITINĖ EKONOMIJA: SKIRTUMŲ RYTŲ IR VIDURIO
EUROPOS ŠALYSE AIŠKINIMAS

Daktaro disertacijos santrauka

Socialiniai mokslai, politikos mokslai (02S)

Vilnius, 2010

Disertacija rengta Vilniaus Universitete, Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute, 2006 – 2010 m.

Disertacijos vadovas:

Doc. dr. Vitalis Nakrošis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, politikos mokslai – 02S).

Disertacija bus ginama Vilniaus universiteto Politikos mokslų krypties taryboje:

Pirmininkas:

Prof. habil. dr. Jonas Čičinskas (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, ekonomika – 04S).

Nariai:

Prof. dr. Alvydas Jokubaitis (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, politikos mokslai – 02S).

Prof. dr. Algis Krupavičius (Kauno technologijos universitetas, socialiniai mokslai, politikos mokslai – 02S).

Prof. habil. dr. Zenonas Norkus (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, sociologija – 05S).

Prof. dr. Alvydas Raipa (Kauno technologijos universitetas, socialiniai mokslai, politikos mokslai – 02S).

Oponentai:

Dr. Robert Hancké (Londono ekonomikos ir politikos mokslų mokykla, socialiniai mokslai, ekonomika – 04S).

Prof. dr. Ramūnas Vilpišauskas (Vilniaus universitetas, socialiniai mokslai, politikos mokslai – 02S).

Disertacija bus ginama 2010 m. spalio mėn. 22 d. 15 val. viešajame Politikos mokslų krypties tarybos posėdyje, kuris vyks Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute, 402 auditorijoje.

Adresas: Vokiečių g. 10, LT-01130, Vilnius.

Disertacijos santrauka išsiuntinėta: 2010 m. rugsėjo 22 d.

Su disertacija galima susipažinti Tarptautinių santykių ir politikos mokslų instituto ir Vilniaus universiteto bibliotekose.

VILNIAUS UNIVERSITETAS

Žilvinas Martinaitis

THE POLITICAL ECONOMY OF SKILLS FORMATION: EXPLAINING DIFFERENCES
IN CENTRAL AND EASTERN EUROPE

Summary of Doctoral Dissertation

Social sciences, Political science (02S)

Vilnius, 2010

The research was carried out in Vilnius University, Institute of International Relations and Political Science, in 2006 – 2010.

Scientific Supervisor:

Assoc. prof. dr. Vitalis Nakrošis (Vilnius University, Social Sciences, Political Science, 02S).

The dissertation will be defended at the Council of Political Science of Vilnius University:

Chairperson:

Prof. dr. Jonas Čičinskas (Vilnius University, Social Sciences, Economics, 04S).

Members:

Prof. dr. Alvydas Jokubaitis (Vilnius University, Social Sciences, Political Science, 02S).

Prof. dr. Algis Krupavičius (Kaunas University of Technology, Social Sciences, Political Science, 02S).

Prof. dr. Zenonas Norkus (Vilnius University, Social Sciences, Sociology, 05S).

Prof. dr. Alvydas Raipa (Kaunas University of Technology, Social Sciences, Political Science, 02S).

Oponents:

Dr. Robert Hancké (London School of Economics and Political Science, Social Sciences, Economics, 04S).

Prof. dr. Ramūnas Vilpišauskas (Vilnius University, Social Sciences, Political Science, 02S)

The public defense of the dissertation will be held at 3 p.m. 22nd of October, 2010 at the public session of the Council of Political Science of Vilnius University.

Address: Vokiečių g. 10, LT-01130, Vilnius.

The summary of the dissertation is sent out on the 22nd of September, 2010.

Dissertation is available at the libraries of the Institute of International Relations and Political Science and Vilnius University.

IVADAS

Gyventojų gebėjimai (žinios ir įgūdžiai)¹ lemia šalies ūkio konkurencingumą. Ši žmogiškojo kapitalo teorijos hipotezė iš esmės pakeitė viešosios politikos turinį, švietimą ir praktinių įgūdžių įgijimą prilygindama „ateities kelio“ tiesimui. Todėl visos šalys nuo XX a. antrosios pusės ėmė masiškai investuoti į švietimą, turtingiausiose valstybėse studijos po vidurinės mokyklos tapo norma, o mokymasis visą gyvenimą – pasiekama siekiamybe. Nepaisant šių bendrų tendencijų ir unifikuojančios globalizacijos idėjos šalininkų prognozių, nacionaliniai skirtumai net ir tarp panašaus išvystymo lygio šalių išliko. Jei formaliosios švietimo ir mokymo institucijos tampa bent jau palyginamos, tai skirtumai tarp to, kaip ir kokius gebėjimus įgyja ir darbo rinkoje naudoja šalies užimtieji, išlieka akivaizdūs. Todėl klausimas – kodėl skiriasi darbo jėgos gebėjimai? – tapo vienu aktualiausiu politinės ekonomijos literatūroje.

Ankstyvoji žmogiškojo kapitalo teorija² pasiūlė gebėjimų įgijimą ir taikymą darbo rinkoje nagrinėti žvelgiant iš pasiūlos ir paklausos modelio perspektyvos. Čia remiamasi prielaida, kad racionalūs individai siekia tokių žinių ir įgūdžių, kurie vėliau duoda didžiausią grąžą, o įmonės „nuomojasi“ tokius individų gebėjimus, kurie leidžia sustiprinti konkurencingumą ir pelningumą. Tad tobuloje rinkoje darbo užmokestis atspindi gebėjimų rinkos kainą, o „nematoma ranka“ paskirsto visus individus į darbo vietas, kur jo(s) žinios ir įgūdžiai turi didžiausią vertę. Toks modelis leidžia išskirti tris veiksnius, paaiškinančius, kodėl skirtingose šalyse darbo jėgos gebėjimai nėra vienodi. Pirma, kuo mažesnė mokymosi kaina ir kuo didesnis darbo užmokesčio gali tikėtis labiau išsilavinę darbuotojai, tuo stipresnės paskatos individams įgyti daugiau žinių ir gebėjimų, t.y. tapti labiau išsilavinusiais. Antra, fizinio kapitalo kiekis ir pobūdis lemia „labiau“ išsilavinusių darbuotojų produktyvumą. Tai turi tiesioginį poveikį pastarųjų darbo užmokesčiui ir paklausai. Trečia, kadangi švietimo ir darbo rinkos nėra tobulos, gebėjimų pasiūlos ir paklausos pobūdis taip pat priklauso nuo individų, įmonių ir valstybės bendradarbiavimo įveikiant rinkos ir valstybės įsikišimo trūkumus (pvz., sprendžiant netobulos informacijos dėl ateities gebėjimų paklausos problemą).

Nors toks požiūris vis dar dominuoja akademinėse ir politinėse diskusijose, jis yra gana ribotas. Pirma, pasiūlos ir paklausos modeliai didžiausią dėmesį sutelkia ties išsilavinimo lygiu (t.y. kiek metų praleidžiama švietimo sistemoje), tačiau ignoruojami kokybiniai skirtumai, atskleidžiantys, kokios žinios ir įgūdžiai įgyjami švietimo sistemoje. Tai ypač aktualu lyginant panašaus išsivystymo lygio valstybes, kur dalyvavimo švietime mastai ir trukmė yra panašūs, tačiau skiriasi ugdomų gebėjimų pobūdis. Taigi, sutelkus dėmesį į kiekybinius veiksnius, negalėtume paaiškinti, kodėl Vokietijoje veikia ekstensyvi ir kokybės etalonu laikoma profesinio mokymo sistema, o JAV dominuoja universitetinis išsilavinimas? Antra, nors pasiūlos ir paklausos modeliuose pripažįstamos rinkos ir valstybės

¹ Čia ir toliau teorinės žinios ir praktiniai įgūdžiai apibendrintai vadinami gebėjimais.

² Theodore W. Schultz, "Capital Formation by Education," *Journal of Political Economy*, Vol. 68 (6), 1960, pp. 545 – 557. Theodore W. Schultz, *The Economic Value of Education*, New York: Columbia University Press, 1963. Jacob Mincer, "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *The Journal of Political Economy*, Vol. 66 (4), 1958, pp. 281-302. Gary Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed., Chicago, London: University of Chicago Press, 1993.

įsikišimo ydos užtikrinant gebėjimų pasiūlos atitiktį paklausai, žmogiškojo kapitalo literatūra iš esmės nenagrinėja, kaip skirtingos institucijos sprendžia šias problemas ir kokią poveikį tai turi įgyjamų gebėjimų pobūdžiui. Šias teorines problemas siekia spręsti kapitalizmą įvairovės (angl. *Varieties of Capitalism*) literatūra. Pastaroji siūlo dėmesį sutelkti ties gebėjimų tipais, o ne švietimo kiekiu, ir gebėjimų formavimo institucijomis, kurios sprendžia rinkos ir intervencijos ydas, ugdant gebėjimus bei užtikrinant paklausos atitiktį pasiūlai.

Kapitalizmą įvairovės teorija³ teigia, kad gebėjimų formavimo sistemos yra glaudžiai susijusios su kitomis kapitalistinėmis institucijomis (finansų, darbo santykių, įmonių tarpusavio santykių ir įmonių santykių su darbuotojai sistemomis), kurios papildo viena kitą ir lemia šalies institucinio konkurencinio pranašumo pobūdį. Koordinuotose rinkos ekonomikose (pvz., Vokietijoje) vyrauja ilgalaikiai reputacija ir bendradarbiavimu grįsti ryšiai tarp įmonių, tarp įmonių ir „motininių“ bankų bei tarp įmonių ir darbuotojų. Tai leidžia diegti inkrementines inovacijas ir orientotis į ilgalaikį konkurencinį pranašumą brandžiuose nišiniuose aukštos pridėtinės vertės (dažniausiai gamybos) sektoriuose. Visa tai sukuria institucinį pagrindą specifinių gebėjimų formavimo sistemai (žr. 1 lentelę). Šie gebėjimai dažniausiai yra įgyjami profesinio rengimo sistemoje ir jie yra pritaikomi tik konkrečioje profesijoje tam tikrame sektoriuje. Kita vertus, liberaliose rinkos ekonomikose (pvz., JAV, Jungtinėje Karalystėje) įmonės, pritraukdamos kapitalą, samdydamos darbuotojus ir nustatydamos santykius su kitomis įmonėmis, remiasi rinkos koordinaciniais mechanizmais. Tai leidžia greitai prisitaikyti prie pokyčių ir diegti radikalias inovacijas naujuose (dažniausiai paslaugų) sektoriuose. Visa tai sukuria institucinį pagrindą bendrųjų gebėjimų formavimo sistemoms (žr. 1 lentelę). Pastarieji gebėjimai, dažniausiai įgyjami universitetuose, yra lengvai pritaikomi įvairiuose sektoriuose ir profesijose.

1 lentelė. Bendrųjų ir specifinių gebėjimų formavimo sistemos.

Kriterijai	Specifiniai gebėjimai	Bendrieji gebėjimai
Darbuotojų apibūdinimai	Specialistai	Generalistai
Vyraujančios vidurinio švietimo formos	Pirminis profesinis rengimas ir/arba mokymas, skirtas darbo rinkoje aktualių gebėjimų lavinimui (dažniausiai ISCED 3 B and C).	Vidurinis mokymas, kurio metu siekiama perteikti akademines žinias (dažniausiai ISCED 3A).
Vyraujančios aukštojo mokslo formos.	Vyrauja programos, skirtos darbo rinkoje aktualių gebėjimų lavinimui (ISCED 5B).	Vyrauja programos, skirtos akademinį žinių įgijimui. Absolventai arba integruojasi darbo rinkoje, arba toliau mokosi (ISCED 5A).

³ Peter A. Hall, David Soskice. *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2001. Bob Hancke, Martin Rhodes and Mark Thatcher. *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Political Economy*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2007.

Gebėjimai, kuriuos siekiama išugdyti švietimo sistemoje, vyraujančios programos.	Siauro profilio, specializuotos žinios ir įgūdžiai, aiškiai susieti su konkrečia profesija arba ūkio sektoriumi.	Platau profilio, su darbo rinkos poreikiais glaudžiai nesusietos žinios ir įgūdžiai. Dominuoja liberaliųjų menų modelis. Didelė aukštųjų mokyklų studentų dalis renkasi socialinius, teisės, verslo ir vadybos mokslus.
Įmonių investicijos į darbuotojų mokymą.	Ekstensyvus ir intensyvus investavimas į (būsimųjų) darbuotojų gebėjimus. Tai apima, praktikas, pameistrystes, tęstinį profesinį mokymą.	Įmonės skiria mažai išteklių darbuotojų mokymui. Daugiausiai investuojama tik į gebėjimus, pritaikomus konkrečioje įmonėje.

Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Šios akademinės diskusijos kontekste, **pagrindinis disertacijos klausimas**: kodėl aštuoniose Centrinės ir Rytų Europos (VRE) šalyse per pastaruosius dvidešimt metų iškilo skirtingos gebėjimų formavimo sistemos? **Darbo objektas** yra gebėjimų formavimo sistemos. Tai apima: a) įgyjamų gebėjimų tipą (bendrieji arba specifiniai); b) institucijas, kurios yra būtinos konkrečių gebėjimų formavimui ir pasiūlos atitikčiai paklausai.

Aštuonios VRE šalys (Čekija, Estija, Latvija, Lietuva, Lenkija, Slovakija, Slovėnija ir Vengrija) pasirinktos lyginamajai analizei, nes jų pradinė situacija iki Berlyno sienos griūties buvo gana panaši, tačiau per pastaruosius dvidešimt metų jos stipriai išsiskyrė. Iki socializmo žlugimo visose nagrinėjamose VRE šalyse vyravo specifinių gebėjimų formavimo sistemos. Profesinėse mokyklose, kur buvo ugdomi konkretūs įmonei reikalingi gebėjimai, mokėsi didžioji būsimos darbo jėgos dalis, labai žemas profesinio mobilumo lygis, menkos galimybės keisti arba kelti kvalifikaciją (išskyrus mokymąsi darbo vietoje), socialinių garantijų susiejimas su darbovieta, mažas aukštojo mokslo ir ypač socialinių mokslų prieinamumas – visa tai sukūrė labai siaurą specializaciją turinčią darbo jėgą. Nepaisant šių panašumų, VRE šalių gebėjimų formavimo sistemos šiuo metu stipriai skiriasi. Baltijos šalyse ir mažesniu mastu Lenkijoje bei Vengrijoje paveldėtos institucijos suiro, o vietoje jų iškilo bendrųjų gebėjimų formavimo sistemos: dalyvavimas profesiniame rengime stipriai smuko, ryšiai tarp švietimo įstaigų ir įmonių nutrūko, o universitetų studentų skaičius drastiškai išaugo. Kita vertus, Čekijoje, Slovakijoje ir Slovėnijoje paveldėta sistema buvo reformuota taip, kad atitiktų rinkos ekonomikos poreikius. Šiose šalyse profesinėse mokyklose mokosi daugiau nei 60 proc. atitinkamo amžiaus moksleivių (Baltijos šalių vidurkis svyruoja apie 30 proc.), švietimo sistemos ryšiai su įmonėmis išlieka stiprūs, o universitetų studentų skaičius augo gerokai lėčiau. Tad egzistuoja įdomus empirinis galvosūkis: nors startinės VRE šalių pozicijos buvo panašios, šiuo metu jų gebėjimų formavimo sistemos stipriai skiriasi.

Disertacijos reikšmė, originalumas ir įnašas į tolesnes akademines diskusijas

Teoriniame lygmenyje šia disertacija siekiama išplėtoti ir pritaikyti kapitalizmą įvairovės teoriją gebėjimų formavimo sistemų analizei VRE šalyse. Todėl būtina atsižvelgti į

minėtos teorijos kritiką. Pirma, akademinėje literatūroje⁴ teigiama, kad kapitalizmą įvairovės teorija yra sunkiai pritaikoma VRE šalių analizei. Šios teorijos aiškinamoji galia glūdi gebėjime identifikuoti viena kitą papildančias institucijas, kurių konsteliacijos sudaro idealiuosius koordinuotos ir liberalios rinkos ekonomikų tipus. Tuo tarpu VRE šalių analizė⁵ atskleidė, kad pastarosioms (išskyrus Slovėniją, kuri yra panašiausia į Vokiškojo tipo koordinuotą ekonomiką ir Estiją, kuri yra panaši į JAV liberalią rinkos ekonomiką) būdinga institucininkė maišalynė. Todėl kapitalizmą įvairovės teorijos taikymai susidūrė su problemomis nustatant, kaip VRE šalyse institucijos viena kitą papildė ir kokį poveikį tai turi šalių konkurenciniam pranašumui. Antra, kapitalizmą įvairovės teorija buvo kritikuota⁶ dėl to, kad ji yra statiška. Nors ši teorija pateikia originalų ir išsamų paaiškinimą, kaip veikia kapitalistinės institucijos išsivysčiusiose Vakarų šalyse, susiduriama su problemomis, siekiant nustatyti, kaip šios institucijos atsirado ir kaip jos kinta.

Disertacijoje atsižvelgiama į minėtą kritiką ir siekiama prisidėti prie kapitalizmą įvairovės teorijos plėtos keturios srityse. Pirma, darbe teigiama, kad visapusiškas institucinis papildomumas – reikalavimas, kad visos kapitalistinės institucijos nuosekliai papildytų viena kitą – yra teoriškai perteklinis, siekiant paaiškinti gebėjimų formavimo sistemų skirtumus. Užuoat bandžius rekonstruoti idealiuosius kapitalizmą modelius, remiamasi teorijos išvalgomis nustatant, kokios institucijos sukuria paskatas individams ir įmonėms investuoti į skirtingų gebėjimų tipų įgijimą. Tai leidžia suformuluoti empiriškai patikrinamas hipotezes, kurios yra tinkamos VRE šalių analizei. Antra, siekiama atsisakyti kaipitalizmą įvairovės teorijai (ir ne tik jai) būdingo ekonominio determinizmo, kuris taikomas aiškinant, kodėl skirtingose šalyse darbo jėga įgyja skirtingo tipo gebėjimus. Kitaip tariant, disertacijoje teigiama, kad gebėjimų paklausa yra būtina, tačiau nepakankama sąlyga, aiškinant, kodėl darbo jėga įgyja vienokius ar kitokius gebėjimus: tam taip pat būtinos institucijos, kurioms ir skiriamas didžiausias dėmesys. Trečia, disertacijoje didelis dėmesys skiriamas institucijų efektyvumui: teigiama, kad darbo rinkos ir ekonominės institucijos negali efektyviai veikti ir neduos tikėtino rezultato, jei jos yra nestabilios ir jomis nepasitikima. Ketvirta, darbe ne tik siekiama paaiškinti, kokios institucijos yra būtinos efektyviam skirtingų gebėjimų formavimo

⁴ Dorothee Bohle, Bela Greskovits. "The State, Internationalization, and Capitalist Diversity in Eastern Europe". *Competition & Change*. Vol. 11 (2), 2007, pp. 89 – 115. Dorothee Bohle, Bela Greskovits, "Neoliberalism, Embedded Neoliberalism and Neocorporatism: Towards Transnational Capitalism in Central-Eastern Europe", *West European Politics*, Vol. 30 (3), 2007, pp. 443 – 466. Lucian Cernat, *Europeanization, Varieties of Capitalism and Economic Performance in Central and Eastern Europe*, Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006.

⁵ See: David Lane, "Emerging Varieties of Capitalism in Former State Socialist Societies". *Competition & Change*. Vol. 9, No. 3, 2005, pp. 227 – 247. David Lane, "Post-State Socialism: A Diversity of Capitalisms?". In David Lane and Martin Myant (eds.). *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*, Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007. Lawrence King. "Central European Capitalism in Comparative Perspective", in eds. Hancke, Bob, Martin Rhodes and Mark Thatcher. (eds). *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Political Economy*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2007. Zenonas Norkus, "Lietuva tarp Estijos ir Slovėnijos: dėl pokomunistinio kapitalizmo tipologinės diferenciacijos", *Politologija*, Vol. 1 (49), 2008.

⁶ Gera kapitalizmą įvairovės teorijos kritikos apžvalga pateikiama čia: Hancke, Rhodes and Thatcher, 2007. Taip pat žr.: Thelen, Katherine, Ikuo Kume. "Coordination as a Political Problem in Coordinated Market Economies". *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*. Vol. 19. (1), 2006, pp. 11 – 42.

sistemų funkcionavimui, bet taip pat nustatyti, kokie istoriniai veiksniai lėmė šių institucijų atsiradimą, t.y. siekiama pateikti ne tik statišką, bet ir dinaminį aiškinimą.

Šia disertacija taip pat siekiama prisidėti prie metodinių problemų sprendimo keliose srityse. Pirma, ankstesniuose tyimuose⁷ buvo remiamasi prielaida, kad gebėjimų formavimo sistema yra dichotominis kintamasis, t.y. skirtingose šalyse vyrauja arba bendrieji, arba specifiniai gebėjimai. Šioje disertacijoje teigiama, kad tokia prielaida yra pernelyg stipri ir pateikiamas naujas būdas, kaip operacionalizuoti ir išmatuoti skirtingų gebėjimų formavimo sistemų mastą ir kokybę. Antra, daugelyje ankstesnių tyimų⁸ buvo vertinami tik formalūs VRE šalių kapitalistinių institucijų bruožai. Pavyzdžiui, jei darbo teisėje numatytos griežtos darbuotojų atleidimo sąlygos, buvo daroma išvada, kad tokioje šalyje darbo rinka yra nelanksti. Kaip rodo kiti tyrimai⁹, teisinės nuostatos VRE šalyse nebūtinai yra nuosekliai įgyvendinamos ir todėl reikia analizuoti, kaip institucijos veikia skirtinguose kontekstuose, pavyzdžiui, užuot vertinus teisinį darbo rinkos reglamentavimą, reikėtų analizuoti faktinį darbo rinkos lankstumą. Disertacijoje pasiūlomi rodikliai, leidžiantys tai padaryti.

DISERTACIJOS TURINYS

Hipotezės

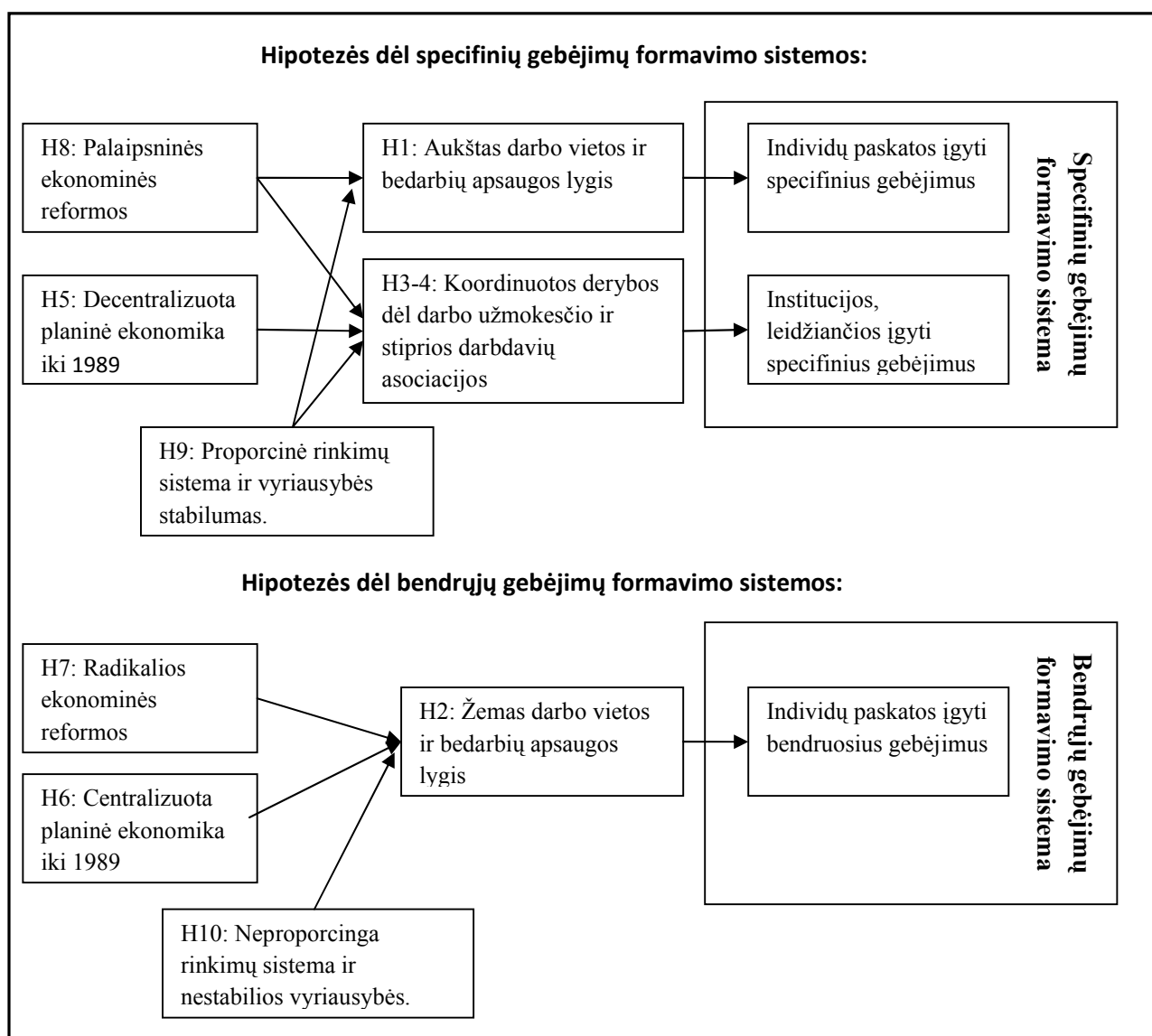
Pagrindinis disertacijos teorinis argumentas schematiškai pavaizduotas 1 paveiksle. Argumentą sudaro dvi hipotezių grupės. Pirmoji siekia paaiškinti, kokios institucijos yra būtinos bendrųjų ir specifinių gebėjimų formavimo sistemoms. Antroji hipotezių grupė siekia paaiškinti, kokie veiksniai lėmė šių institucijų iškilimą.

⁷ Margarita Estavez-Abe, Torben Iversen, David Soskice. "Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State". In Peter A. Hall, David Soskice (eds.). *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, New York: Oxford University Press, 2001. Torben Iversen, *Capitalism, Democracy and Welfare*, Cambridge, New York: Cambridge University Press, 2005.

⁸ Magnus Feldmann, "Emerging Varieties of Capitalism in Transition Countries: Industrial Relations and Wage Bargaining in Estonia and Slovenia". *Comparative Political Studies*. Vol. 39, No 7, 2006, pp. 829-854. Zenonas Norkus, *Kokia demokratija, koks kapitalizmas? Postkomunistinė transformacija Lietuvoje istorinės lyginamosios sociologijos požiūriu*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008. Lawrence King, "Central European Capitalism in Comparative Perspective", in eds. Hancke, Bob, Martin Rhodes and Mark Thatcher. (eds). *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Political Economy*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2007.

⁹ Tiit Paas, Raul Eamets, *Labour Market Flexibility, Flexicurity and Employment: Lessons of the Baltic States*, New York: Nova Science Publishers, 2006. Žilvinas Martinaitis, „Flexicurity: Will the European Medicine Cure Lithuanian Labour Market?“ *Lithuanian Political Science Yearbook*, 2008, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008.

Pav. 1. Hipotezės.



Šaltinis: sudaryta autoriaus.

Pirmoji hipotezių grupė teigia, kad gebėjimų formavimo sistemos bruožus lemia institucijos, kurios: a) kuria gebėjimų paklausą, t.y. sudaro paskatas individams įgyti bendruosius arba specifinius gebėjimus; b) kuria gebėjimų pasiūlą, t.y. leidžia individams įgyti gebėjimus. Remiantis Iversen ir Soskice¹⁰, Margarita Estavez-Abe, et. al.¹¹, Torben Iversen¹² ir Iversen bei John Stephens¹³ teigiama, kad individų paskatos įgyti skirtingo tipo gebėjimus priklauso nuo darbo vietos apsaugos ir išmokų bedarbiams lygio. Šis argumentas remiasi tokia logika: kadangi specifiniai gebėjimai, priešingai nei bendrieji, yra pritaikomi tik konkrečiame ūkio sektoriuje ir profesijoje, net ir mažiausi technologiniai bei ekonominiai

¹⁰ Torben Iversen, David Soskice, "An Asset Theory of Social Policy Preferences", *American Political Science Review*, Vol. 95 (4), 2001, pp. 875 – 893.

¹¹ Margarita Estavez-Abe, Torben Iversen, David Soskice.

¹² Iversen, 2005.

¹³ Torben Iversen, John D. Stephens, "Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation", *Comparative Political Studies*, Vol. 41 (4/5), 2008, pp. 600 – 637.

pokyčiai gali reikšti, kad praradęs darbą individas nebesugebės susirasti kito, kuriame galėtų panaudoti turimas žinias ir įgūdžius. Taigi sprendimas įgyti specifinius gebėjimus yra rizikingas, nes šių gebėjimų paklausos smukimas ateityje gali reikšti pajamų praradimą. Todėl individai sieks įgyti specifinius gebėjimus tik tada, kai egzistuoja institucijos, apsaugančios nuo darbo praradimo rizikos ir kompensuojančios prarastas pajamas, jei darbo vietos nepavyks išlaikyti. Kita vertus, jei tokių institucijų nėra, individai sieks įgyti bendruosius gebėjimus, kurie yra plačiai pritaikomi įvairiuose ūkio sektoriuose. Tai leidžia individams apsidrausti nuo ateities darbo rinkos pokyčių. Atitinkamai, keliamos dvi hipotezės:

- H1. Aukšta darbo vietos apsauga ir dosnios išmokos bedarbiams sukuria paskatas įgyti specifinius gebėjimus;*
H2. Silpna darbo vietos apsauga ir minimali nedarbo draudimo sistema sukuria paskatas įgyti bendruosius gebėjimus

Kokios institucijos yra būtinos, norint įgyti specifinius arba bendruosius gebėjimus, t.y. kokios institucijos sukuria gebėjimų pasiūlą? Remiantis David Soskice ir Peter Hall¹⁴, Kathleen Thelen¹⁵, Pepper Culppeper ir Thelen¹⁶ teigiama, kad specifinių gebėjimų formavimo sistema gali veikti tik tuomet, jei joje dalyvauja įmonės, o pastarųjų įsitraukimas priklauso nuo to, ar egzistuoja institucijos (koordinuotos derybos dėl darbo užmokesčio ir stiprios darbdavių asociacijos), leidžiančios išspręsti kolektyvinio veiksmo problemas. Kadangi specifiniai gebėjimai pritaikomi tik konkrečiame sektoriuje ir profesijoje, tai švietimo sistemai kyla iššūkis: kaip žinoti, kokių konkrečių žinių ir įgūdžių reikės ateities darbo rinkoje ir kaip tokius gebėjimus išugdyti? Įmonių dalyvavimas ugdant specifinius gebėjimus leidžia atremti šį iššūkį: darbdaviai gali prisidėti, tiek prie informacijos asimetrijos problemų sprendimo (pvz., dalyvaujant mokymo programų rengime, nustatant mokymo standartus, sertifikuojant įgytus gebėjimus ir pan.), tiek tiesiogiai ugdant specifinius gebėjimus (pvz., organizuojant pameistrystes ir praktikas, apmokant esamus darbuotojus). Tačiau čia iškyla įmonių kolektyvinio veiksmo problemos: nors kiekviena įmonė yra suinteresuota (būsimųjų) darbuotojų mokymu, tačiau šias paskatas sumažina galimybė, kad tokių pastangų vaisiais pasinaudos konkurentai. Šias problemas leidžia spręsti dvi institucijos: a) koordinuotos derybos dėl darbo užmokesčio užkerta kelią darbuotojų perviliojimui, kad skatina įmones investuoti į savo darbuotojų mokymą; b) stiprios darbdavių

¹⁴ Soskice and Hall 2001.

¹⁵ Kathleen Thelen, *How institutions evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. Cambridge, New York: Cambridge University Press, 2004.

¹⁶ Pepper, D. Culppeper, and Kathleen Thelen, „Institutions and Collective Actors in the Provision of Training: Historical and Cross-National Comparisons” in Karl Ulrich Mayer, Heike Solga. (eds.). *Skill Formation: Interdisciplinary and Cross-National Perspectives*. Cambridge, New York: Cambridge University Press, 2008.

asociacijos gali stebėti įmonių pastangas dalyvaujant būsimų darbuotojų rengime ir taikyti sankcijas neinvestuojančioms įmonėms. Todėl keliamos dvi hipotezės:

H3. Koordinuotos derybos dėl darbo užmokesčio yra būtina sąlyga tam, kad darbdaviai investuotų į darbuotojų specifinius gebėjimus;

H4. Stiprios darbdavių asociacijos yra būtina sąlyga pameistrystės ir praktikų sistemos atsiradimui.

Kita vertus, bendrųjų gebėjimų formavimo procesas remiasi prielaida, kad ateities paklausa yra nežinoma. Todėl tokiose sistemose nesiekama glaudaus atitikimo tarp įgyjamų gebėjimų bei darbo rinkos poreikių, o didžiausias dėmesys skiriamas bendrųjų kompetencijų (analitinių, gebėjimo mokytis, lyderystės, ir pan.), leidžiančių lengvai prisitaikyti prie dinamiškos darbo rinkos pokyčių, ugdymui. Todėl bendrųjų gebėjimų formavimo sistemose siekiama akademinės mokymosi ir studijų kokybės, kuri nepriklauso nuo konkrečios institucinės struktūros (pavyzdžiui, Jungtinės Karalystės, Šveicarijos ir Skandinavijos šalių aukštojo mokslo sistemos yra laikomos kokybės etalonu, nors remiasi skirtingomis institucinėmis sistemomis). Atitinkamai, disertacijoje nekeliamos hipotezės dėl to, kokios institucijos užtikrina efektyvią bendrųjų gebėjimų pasiūlą.

Antroji hipotezių grupė siekia paaiškinti, kaip ir kodėl istoriškai susiformavo institucijos, kurios yra būtinų skirtingų gebėjimų formavimo sistemų veiklai. Čia, remiantis Magnus Feldmann¹⁷, Norkaus¹⁸ bei Dorothee Bohle ir Bela Greskovits¹⁹ darbais dėmesys sutelkiamas ties dviejų veiksnių – iš sovietmečio paveldėtų ekonomikų ypatybių ir pasirinktų ekonominių reformų – poveikiu. Atitinkamai, keliamos šios hipotezės:

H5. Kuo labiau decentralizuota buvo šalies planinė ekonomika, tuo daugiau buvo erdvės ilgalaikiu bendradarbiavimu grįstų institucijų, kurios yra būtinos specifinių gebėjimų formavimo sistemoms, atsiradimui ir tolesniam vystymuisi.

H6. Kuo labiau centralizuota buvo planinė ekonomika, tuo labiau tikėtina, kad po socializmo žlugimo susiformuos rinkos mechanizmais grįstos institucijos, siejamos su bendrųjų gebėjimų formavimo sistemomis.

H7. Radikalios „šoko terapija“ grįstos ekonominės reformos paskatino institucijų, siejamų su bendrųjų gebėjimų formavimo sistemomis, atsiradimą.

H8. Palaipsninės ekonominės reformos paskatino institucijų, kurios yra būtinos specifinių gebėjimų formavimo sistemoms, vystymąsi.

Disertacijoje taip pat vertinamas politinių institucijų poveikis darbo rinkos ir ekonominių institucijų atsiradimui. Arend Lijphart²⁰ and Iversen²¹ (nors ir iš skirtingų perspektyvų) teigė, kad rinkimų sistemos ypatybės yra glaudžiai susijusios ne tik su

¹⁷ Magnus Feldmann, “Emerging Varieties of Capitalism in Transition Countries: Industrial Relations and Wage Bargaining in Estonia and Slovenia“. *Comparative Political Studies*. Vol. 39, No 7, 2006, pp. 829-854.

¹⁸ Norkus, 2008.

¹⁹ Bohle and Greskovits, 2007.

²⁰ Arend Lijphart, *Patterns of Democracy: Government Forms and Performance in Thirty Six Countries*, New Haven and London: Yale University Press, 1999.

²¹ Iversen, 2005.

sprendimų priėmimo forma, bet taip pat turi poveikį politinių sprendimų turiniui. Be to, Vyriausybės stabilumas taip pat gali turėti įtakos politikos kryptčiai: trumpalaikės Vyriausybės negali imtis ilgai trunkančių konsensuso paieškų bei sudėtingo institucijų kūrimo proceso. Vietoje to, trumpa Vyriausybės darbo trukmė skatina priimti greitai ir lengvai įgyvendinamus sprendimus, kurie dažniausiai apima valstybės funkcijų perdavimą rinkai. Atitinkamai, darbe tikrinamos šios hipotezės:

H9. Kuo proporcingesnė rinkimų sistema, tuo labiau tikėtina, kad atsiras ir bus sustiprintos institucijos (dosnios išmokos bedarbiams, aukšta darbo vietos apsauga, koordinuotos derybos dėl darbo užmokesčio ir stiprios darbdavių asociacijos), kurios yra būtinos specifinių gebėjimų formavimo sistemai.

H10. Vyriausybės stabilumas yra būtinas, siekiant stiprinti bendradarbiavimu grįstas institucijas, sietinas su specifinių gebėjimų formavimo sistema, o žemas stabilumas yra pakankama institucijų, sustiprinančių bendrųjų gebėjimų formavimo sistemas, atsiradimo sąlyga.

Metodai

Hipotezės disertacijoje tikrinamos pasitelkus kiekybinių ir kokybinių metodų derinį. Kokybinė lyginamoji analizė remiasi Charles Ragin²² išplėtotu neapibrėžtų aibių metodu (angl. *fuzzy set techniques*). Šis metodas pasirinktas dėl kelių priežasčių: a) yra patogus susisteminant kokybinę informaciją apie 8 atvejus; b) leidžia tikrinti netiesinius priklausomybės ryšius, vertinant būtinausias ir pakankamas sąlygas; c) suteikia galimybę atsisakyti linijinės tyrimo logikos (kai iš pradžių suformuluojamos, o vėliau tikrinamos hipotezės) ir leidžia teorijai sąveikauti su empirika – tokiu būdu empirinio tyrimo rezultatus galima toliau naudoti tobulinant teorinį modelį. Kadangi neapibrėžtų aibių metodas yra naujas, o jo taikymai kitose srityse buvo kritikuojami, disertacijoje taip pat pasitelkiami konvenciniai kiekybinės analizės metodai. Tai daroma, siekiant sustiprinti tyrimo išvadas. Taigi pirmosios keturios hipotezės, kurios yra aktualios ne tik VRE šalims (likusios šešios hipotezės pritaikomos tik post-socialistinėms valstybėms), tikrinamos pasitelkus visų ES narių duomenis. Dėl mažos imties (n=27) taikomas regresijos modelis (angl. *robust regression*), leidžiantis išvengti pernelyg didelės išskirčių įtakos tyrimo rezultatams.

Disertacijos struktūra

Disertaciją sudaro penkios dalys. Pirmoji dalis skirta žmogiškojo kapitalo teorijai. Čia aptariama šios teorijos reikšmė, ir teigiama, kad šis analitinis modelis yra ribotas, nes neatsižvelgiama į kokybinius įgyjamų gebėjimų skirtumus bei skiriamas nepakankamas dėmesys institucijoms, kurios sprendžia rinkos ir įsikišimo ydas. Antrojoje dalyje pristatoma kapitalizmą įvairovės teorija ir jos pateiktas aiškinimas, kodėl egzistuoja skirtingos gebėjimų formavimo sistemos. Šios dalies pradžioje aptariami bendrųjų ir specifinių gebėjimo formavimo sistemų apibrėžimai, o vėliau pristatomi svarbiausi kapitalizmą įvairovės teorijos bruožai. Dalies pabaigoje aptariama teorijos kritika ir ankstesni bandymai taikyti kapitalizmą įvairovės modelį VRE šalių analizei. Prieinama išvados, kad šios teorijos negalima tiesmukai

²² Charles Ragin, *Fuzzy-Set Social Science*, Chicago and London: Chicago University Press, 2000.

taikyti analizuojant gebėjimų formavimo sistemas VRE šalyse. Trečiojoje dalyje, praplečiant ir pritaikant kapitalizmą įvairovės išvalgas, siekiama pateikti analitinę disertacijos modelį ir suformuluoti hipotezes. Pirmajame ir antrajame šios dalies skyriuose siekiama paaiškinti, kokios institucijos yra būtinos, siekiant sukurti specifinių arba bendrųjų gebėjimų pasiūlą ir paklausą. Tuo tarpu trečiajame skyriuje siekiama paaiškinti, kokie veiksniai lėmė šių institucijų susiformavimą ir išlikimą. Ketvirtoji dalis yra skirta hipotezių tikrinimo metodams. Čia nuosekliai pagrindžiama, kodėl taikomi neapibrėžtų aibių ir regresijos metodai ir operacionalizmuojami kintamieji. Penktojoje dalyje aptariami kiekybinės ir lyginamosios kokybinės analizės rezultatai ir pateikiama jų interpretacija. Paskutinėje dalyje pateikiamos išvados, rekomendacijos viešajai politikai ir implikacijos tolesniems tyrimams.

IŠVADOS

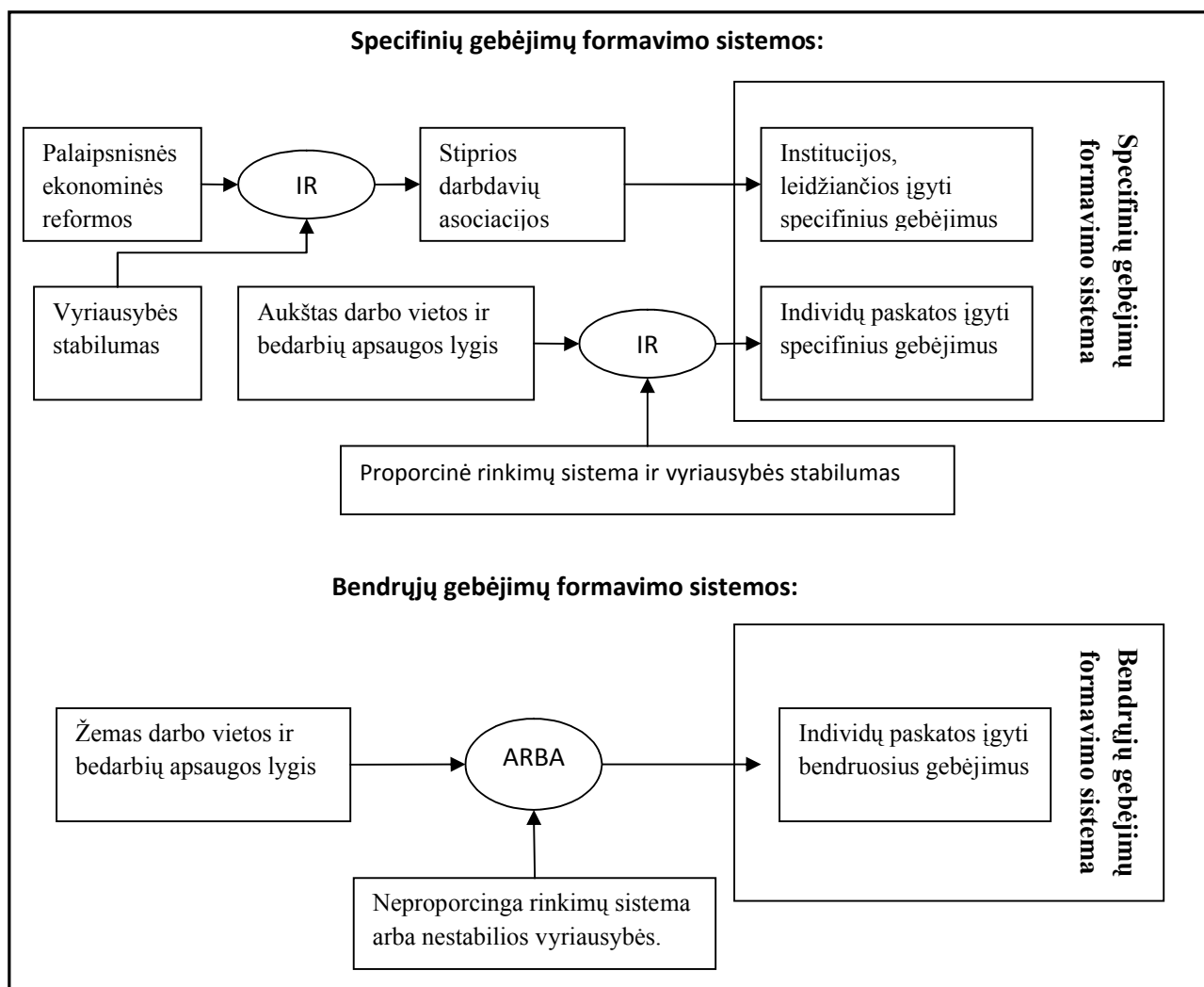
1. Kiekybinių ir kokybinių metodų taikymas tikrinant pirmąsias keturias hipotezes atskleidė:
 - 1.1. Pirmoji hipotezė yra teisinga: aukšta darbo vietos apsauga ir dosnios išmokos bedarbiams yra būtinos sąlygos tam, kad individai siektų įgyti specifinius gebėjimus;
 - 1.2. Antroji hipotezė teisinga: liberali bedarbių apsaugos sistema arba lanksti darbo rinka yra pakankamos sąlygos tam, kad individai siektų įgyti bendruosius gebėjimus.
 - 1.3. Trečioji hipotezė nėra teisinga: koordinuotos derybos dėl darbo užmokesčio nesukuria paskatų darbdaviams investuoti į darbuotojų mokymą. Taigi būtini tolesni tyrimai šioje srityje.
 - 1.4. Ketvirtoji hipotezė pasitvirtino: stiprios darbdavių asociacijos yra būtina efektyvios praktikų ir pameistrų sistemų sąlyga.
2. Tikrinant hipotezes, kuriomis buvo siekiama paaiškinti, kodėl skirtingos ekonominės ir darbo rinkos institucijos atsirado ir įsitvirtino VRE šalyse, nustatyta:
 - 2.1. Penktoji ir šeštoji hipotezės nepasitvirtino: paveldėtos planinės ekonomikos centralizacijos laipsnis nėra sistemingai susijęs su tirtų kapitalistinių institucijų (darbdavių asociacijų), kurios iškilo po Berlyno sienos griūties, pobūdžiu.
 - 2.2. Pasirinktos ekonominių reformų strategijos turėjo poveikį stiprių darbdavių asociacijų iškilimui, tačiau neturėjo sistemingo poveikio darbo vietos apsaugos ir išmokų lygiui. Taigi septintoji ir aštuntoji hipotezės pasitvirtino tik iš dalies.
 - 2.3. Vadinasi, dvi literatūroje dažniausiai aptariamos hipotezės neleidžia sistemingai paaiškinti, kodėl VRE šalyse susiformavo skirtingos kapitalistinės institucijos. Šio darbo kontekste nedarbo išmokų ir darbo

vietos apsaugos lygio skirtumai kelia bene daugiausiai teorinių ir empirinių klausimų.

3. Devintoji ir dešimtoji hipotezės nepasitvirtino: politinių institucijų (rinkiminės sistemos ypatybės ir vyriausybių stabilumas) variacija nepaaiškina kapitalistinių institucijų skirtumų VRE šalyse. Tačiau taikant neapibrėžtų aibių metodą nustatyta, kad politinės institucijos yra ypač svarbios, siekiant paaiškinti kapitalistinių institucijų efektyvumą. Nedarbo išmokos ir darbo vietos apsauga atlieka draudimo funkciją, t.y. apsaugo dabartines investicijas nuo galimų ateities rizikų. Taigi jei individai nepasitiki šiomis institucijomis ir nemano, kad jos suteiks apsaugą tuo metu, kai ateityje jos reikės, šios institucijos neturi jokio poveikio sprendimams įgyti specifinius gebėjimus. Pasitikėjimą institucijų stabilumu sukuria proporcinės rinkimų sistemos ir vyriausybių stabilumas. Vadinasi, priešingai nei manyta ankstesniuose tyrimuose²³, rinkiminės sistemos ypatybės ir vyriausybių stabilumas yra sąlyginiai kintamieji, sustiprinantys arba susilpninantys kapitalistinių institucijų poveikį, o ne nepriklausomi kintamieji, galintys paaiškinti kapitalistinių institucijų pobūdį.
4. Apibendrintas teorinis modelis, kuris buvo suformuotas patikrinus išsikeltas hipotezes, grafiškai pavaizduotas pav. 2. Jis stipriai skiriasi nuo pav. 1, nes žemiau pateiktame modelyje neįtrauktos hipotezės, kurios buvo empiriškai atmestos, ir įtraukti papildomi priežastiniai ryšiai, išryškėję empirinės analizės metu.

²³ Žr. Iversen, 2005, Lijphart, 1999.

Pav. 2. Gebėjimų formavimo sistemų skirtumų aiškinimas.



Šaltinis: sudaryta autoriaus.

PARENGTŲ PUBLIKACIJŲ SĄRAŠAS:

1. Martinaitis, Žilvinas, Vitalis Nakrošis, "Explaining Innovations in the Lithuanian Public Sector: New Public Management, Administrative Culture and Structural Capacities." *The Lithuanian Political Science Yearbook 2009*. Institute of International Relations and Political Science, 2010.
2. Nakrošis, Vitalis, Žilvinas Martinaitis, "The Lithuanian Public Sector Organisations: the EU-driven expansion within the domestic arrangements of autonomy and control". *Viešoji politika ir administravimas*. 2009 m., Nr. 29.
3. Martinaitis Žilvinas, „Europietišškai vaistai Lietuvos darbo rinkai: neskanūs ar netinkami?“, kn. Vitalis Nakrošis, *Europos Sąjungos Lisabonos strategijos įgyvendinimas Lietuvoje: atvirojo koordinavimo metodo taikymo analizė*, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008.
4. Clark Terry D., Žilvinas Martinaitis, Ramūnas Dilba, „Electoral Mandate and Party Cohesion: Does it Matter in Lithuania?“, *Journal of Communist Studies and Transition Politics*, Vol.24, No. 3, September, 2008, 317 – 337;
5. Martinaitis Žilvinas, „Flexicurity: Will the European Medicine Cure Lithuanian Labour Market?“, *Lithuanian Political Science Yearbook, 2008*, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008;
6. Martinaitis Žilvinas, *Problemos apibrėžimas politikos analizėje*, Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2008;
7. Martinaitis Žilvinas, Dovilė Žvalionytė, „Emigracija iš Lietuvos: ką žinome, ko nežinome ir ką turėtumėme žinoti?“, *Politologija*, 3 (47), 2007;
8. Martinaitis Žilvinas, „Magistrų paklausos darbo rinkoje prognozės, remiantis šalies ūkio sektorių analize“, kn. Boguslavas Gruževskis et. al. (sud.), *Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai*, Vilnius, 2007, 103-113;
9. Martinaitis Žilvinas, „Zygmunto Baumano globalizacijos samprata“, *Politologija*, 33, 2004;

APIE AUTORIŲ:

Studijos:

2000 – 2004: Politikos mokslų bakalauro studijos Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute.

2004 – 2005: Perėjimo politinės ekonomikos magistrantūra London School of Economics and Political Science.

2006 – 2010: Politikos mokslų doktorantūros studijos Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute.

Profesinė veikla:

Nuo 2005 m. viešosios politikos analitikas VŠĮ Viešosios politikos ir vadybos institute.

Nuo 2005 m. dėstytojas Vilniaus universiteto Tarptautinių santykių ir politikos mokslų institute.

Mokslinės stažuotės Creighton University (Nebraskos valstija, JAV) 2007 m. ir 2009 m. rudens semestrų metu.

Moksliniai interesai:

Švietimo ir darbo rinkos politikos analizė, lyginamasis viešasis administravimas, socialinių mokslų tyrimo metodai.

Kontaktai:

z.martinaitis@gmail.com

Resumé

Relevance, scope, academic debates and research question

Human capital theory has put skills on top of the research agenda by linking them with economic performance of national economies. The underlying idea is that more education and training leads to higher productivity and competitiveness. This not only inspired massive investments in education and training across the globe during the second half of the XXth century, but also stimulated a lively academic debate on the factors that explain cross-national differences in the skills of the workforce.

The early human capital literature²⁴ argued that acquisition and utilization of skills can be analyzed in terms of demand and supply, i.e. wealth-maximizing individuals acquire and “rent” skills, profit-maximizing firms “purchase” the skills, the wage is a market price of skills and the market allocates each and every individual to a job, where his/her skills are the most valuable. Accordingly, the skills-profiles of the national economies were explained by three factors. First, individuals’ incentives to acquire skills depend on the costs of skills’ acquisition and the size of the wage premium, which is intimately linked with marginally higher productivity of better skilled workers. Second, the demand for skills and productivity of “better” skilled workers depend on the availability and type of physical capital. The third factor refers to the capacities of individuals, firms and governments to solve market and intervention failures (such as imperfect information) in producing and utilizing skills.

While such human capital approach still dominates policy and academic debates, it has two main drawbacks. First, the focus on the quantities of skills (years spent in education and training) ignores qualitative differences, i.e. type of knowledge and qualifications that are actually gained during education and training. Second, while the human capital literature acknowledges market and government failures in producing the skills as well as matching the supply and demand, it largely ignores, how different sets of institutions provide divergent types of solutions to these failures. In the light of these and other criticisms, over the past 10 years the varieties of capitalisms (VoC) approach has gained substantial ground by suggesting to focus on the types rather than levels of skills and on the bundles of institutions – the skills formation systems – which facilitate production and economic utilization of skills.

²⁴ Theodore W. Schultz, "Capital Formation by Education," *Journal of Political Economy*, Vol. 68 (6), 1960, pp. 545 – 557. Theodore W. Schultz, *The Economic Value of Education*, New York: Columbia University Press, 1963. Jacob Mincer, "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *The Journal of Political Economy*, Vol. 66 (4), 1958, pp. 281-302. Gary Becker, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, 3rd ed., Chicago, London: University of Chicago Press, 1993.

VoC literature²⁵ argues that differences in skill formation systems could be explained by their complementarity with other capitalist institutions. More specifically, it is argued that skill formation systems are embedded within broader set of economic institutions (corporate governance, financial systems, industrial relations systems and inter-firm coordination), which reinforce each other to produce nations' institutional comparative advantages. In coordinated market economies (for instance, Germany) firms rely on consensual, long term relationships between their banks, employees and other enterprises in order to engage in incremental innovation. This provides institutional support for development of specific skills, which are acquired during vocation-oriented education and training, and are of value only in particular industry or firm. Conversely, in liberal market economies (the US, UK), firms rely on coordinating mechanisms of the markets to engage in radical innovation. This leads to emergence of general skills formation systems. General skills, in contrast to specific ones, are easily transferable across different sectors of the economy and are acquired in academically oriented education.

Within the context of the above theoretical debate, **this dissertation seeks to answer the following question:** why have different skills formation systems emerged in eight Central and Eastern European (CEE) countries? The term “skills formation system” encompasses both: (a) types of skills (general or specific) that the labor force acquires and employs in the labor market; (b) institutions that support provision of different types of skills This question is closely related with an empirical puzzle.

The eight CEE countries (the Czech Republic, Hungary, Estonia, Latvia, Lithuania, Poland, Slovakia and Slovenia) provide an ideal laboratory for testing the hypotheses regarding emergence of different skills formation systems, because their initial starting position was largely similar, but over the past 20 years the CEE countries have substantially diverged. Before the collapse of communism all CEE countries were characterized by heavy investment in specific skills. High enrolments in vocational schools, which directly serviced the needs of large local factories, high levels of on-the-job training and rare instances of occupational mobility created a narrowly specialized workforce. However, over the past 20 years the CEE countries have diverged. On the one hand, the Baltic States, Poland and to a smaller extent Hungary witnessed a radical shift from industry specific to general skills. This was accompanied by dramatic decrease in participation in vocational training, severed links between industry and formal training, and exponential growth in enrolments in higher education. On the other hand, Slovenia, Slovakia and the Czech Republic have largely maintained emphasis on specific skills by transforming the inherited institutions to match the needs of

²⁵ Peter A. Hall, David Soskice. *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2001. Bob Hancke, Martin Rhodes and Mark Thatcher. *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Political Economy*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2007.

the market economy. Hence, the empirical puzzle: despite similar starting positions and challenges of transition, the CEE countries have developed different skill formation systems over the past 20 years.

Scientific novelty of the dissertation

At the theoretical level, the dissertation aims to contribute to further development of the VoC approach, which has been recently criticized from two perspectives. First, a number of authors²⁶ argued that the VoC approach is hardly applicable and useful to the analysis of the CEE countries. The explanatory power of the VoC argument rests on the complementarities between institutions, which reinforce each other and form the ideal types of liberal and coordinated market economies. However, research on the CEE countries (with the exceptions of Slovenia and Estonia) found different mixtures of institutions, which fail to match clear cut categories of the US-style liberal market economies with high demand for general skills, or German-style coordinated economies with specific skills²⁷. As a result, the apparent absence of clear-cut institutional complementarities and vague national institutional comparative advantages do not yield a straightforward explanation of the type of skills formation system found in each CEE case. Second, the VoC approach has been criticized²⁸ for the static nature of its arguments, that is while it provides a compelling explanation of complementarities and the functioning of institutions that support modern capitalisms, it fails to explain how and why these institutions and their complementarities have emerged.

This dissertation takes into account these criticisms and seeks to contribute to further theoretical development of the VoC literature in four main areas. First, it is argued that “perfect” complementarities, which were identified by the VoC approach, are theoretically excessive for an explanation of cross-national differences in skills formation systems. Instead, this dissertation focuses on the institutions that provide incentives for individuals and firms to invest in acquisition and provision of specific types of skills. This allows to formulate testable hypotheses that are relevant for

²⁶ Dorothee Bohle, Bela Greskovits. “The State, Internationalization, and Capitalist Diversity in Eastern Europe”. *Competition & Change*. Vol. 11 (2), 2007, pp. 89 – 115. Dorothee Bohle, Bela Greskovits, “Neoliberalism, Embedded Neoliberalism and Neocorporatism: Towards Transnational Capitalism in Central-Eastern Europe”, *West European Politics*, Vol. 30 (3), 2007, pp. 443 – 466. Lucian Cernat, *Europeanization, Varieties of Capitalism and Economic Performance in Central and Eastern Europe*, Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2006.

²⁷ See: David Lane, “Emerging Varieties of Capitalism in Former State Socialist Societies”. *Competition & Change*. Vol. 9, No. 3, 2005, pp. 227 – 247. David Lane, “Post-State Socialism: A Diversity of Capitalisms?”. In David Lane and Martin Myant (eds.). *Varieties of Capitalism in Post-Communist Countries*, Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2007. Lawrence King. “Central European Capitalism in Comparative Perspective”, in eds. Hancke, Bob, Martin Rhodes and Mark Thatcher. (eds). *Beyond Varieties of Capitalism: Conflict, Contradictions, and Complementarities in the European Political Economy*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2007. Zenonas Norkus, “Lietuva tarp Estijos ir Slovėnijos: dėl pokomunistinio kapitalizmo tipologinės diferenciacijos”, *Politologija*, Vol. 1 (49), 2008.

²⁸ For a review of criticisms see: Hancke, Rhodes and Thatcher, 2007. Also see: Thelen, Katheleen, Ikuo Kume. “Coordination as a Political Problem in Coordinated Market Economies”. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*. Vol. 19. (1), 2006, pp. 11 – 42.

the analysis of institutional mixes found in the CEE. Second, this dissertation disposes of the economic determinism of demand for skills in explaining cross-country variation. Instead, the focus is on institutions that structure the incentives faced by firms and individuals. Third, it is argued that commitment to and trust in future stability of institutions is a necessary condition for the effective functioning of these institutions. The mainstream of the VoC literature is focused on rich OECD countries, where the assumption of relative institutional stability is reasonable. This, however, is not the case in the CEE. Hence, this dissertation considers the political institutions that act as conditional variables in explaining the effectiveness of labor market and economic institutions. Lastly, in addition to exploration of the institutions that support different skills formation systems, this dissertation also seeks to test the theoretical propositions, which aim at explaining why these institutions emerged. Hence, a historic institutionalist approach is adopted in tracing back the impact of legacies, reform strategies and political institutions on the emergence of different skills formation systems.

Furthermore, the dissertation also seeks to contribute to the debate on methodological issues regarding operationalization of key variables. First, majority of the authors contributing to the VoC literature assumed that skills could be measured as a dichotomous variable: presence of some types of skills implies absence of different type of skills. This dissertation argues that such assumption is too strong and provides a new approach to operationalising specific and general skills formation systems. Second, the dissertation argues that institutions tend to produce different effects in different contexts. Hence application of VoC approach in CEE should focus on how the institutions work, rather than on their formal or legal characteristics.

Hypotheses

Figure 1 schematically illustrates the main argument developed in the dissertation. The argument is composed of two types of hypotheses. The first group seeks to explain, what institutions support different skills formation systems, while the second group aims to explain emergence of the former institutions in CEE. More specifically, the first group of hypotheses argues that skills formation systems rest on differences in two types of institutions, which (a) create incentives for individuals to acquire skills and (b) provide skills. Following Iversen and Soskice²⁹, Margarita Estavez-Abe, et. al.³⁰, Torben Iversen³¹ and Iversen and John Stephens³² the dissertation hypothesizes that high employment stability and high unemployment benefits create incentives for individuals to

²⁹ Torben Iversen, David Soskice, “An Asset Theory of Social Policy Preferences”, *American Political Science Review*, Vol. 95 (4), 2001, pp. 875 – 893.

³⁰ Margarita Estavez-Abe, Torben Iversen, David Soskice. “Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State“. In Peter A. Hall, David Soskice (eds.). *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, New York: Oxford University Press, 2001.

³¹ Torben Iversen, *Capitalism, Democracy and Welfare*, Cambridge, New York: Cambridge University Press, 2005.

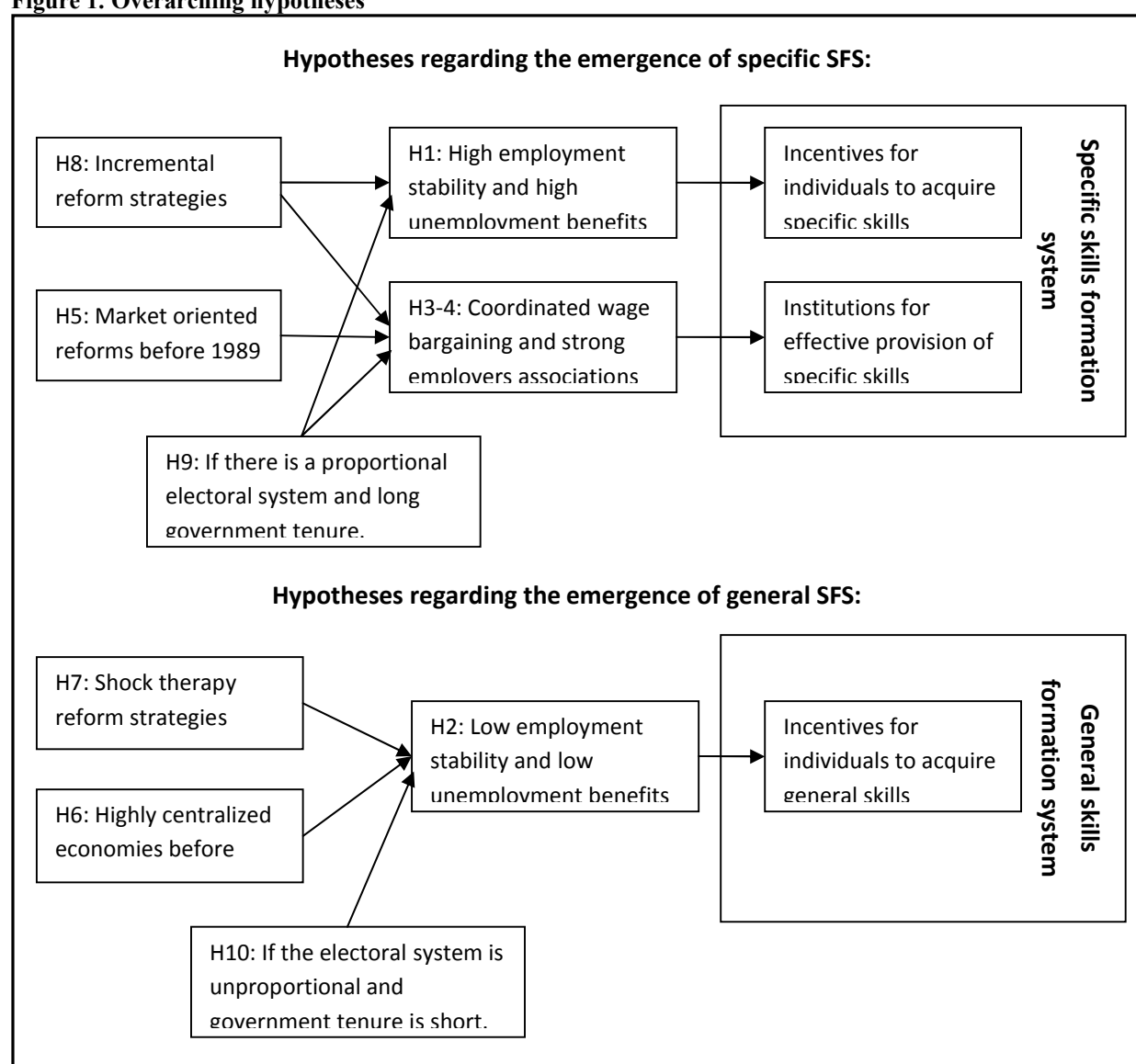
³² Torben Iversen, John D. Stephens, “Partisan Politics, the Welfare State, and Three Worlds of Human Capital Formation”, *Comparative Political Studies*, Vol. 41 (4/5), 2008, pp. 600 – 637.

acquire specific skills. The overall logic behind this hypothesis is that acquisition of specific skills – due to their nontransferable nature – is a risky decision, because changes in technology or structure of the economy could easily make such skills obsolete. Hence, employment and unemployment protection provides insurance against these risks. Conversely, low levels of employment and unemployment protection should create incentives for individuals to insure themselves against uncertainties of the future labor market by acquiring easily transferable general skills. Accordingly:

H1. High employment stability and high unemployment benefits create incentives for individuals to acquire specific skills.

H2 Low employment stability and low unemployment benefits foster acquisition of general skills.

Figure 1. Overarching hypotheses



Source: own compilation.

The explanation of the effective provision of different types of skills largely follows the logic suggested by David Soskice and Peter Hall³³, Kathleen Thelen³⁴, and Pepper Culppeper and Thelen³⁵. They argue that provision of specific skills depends on the active involvement of firms, which directly and indirectly participate in training only if there is coordinated wage bargaining and strong employers' associations. The non-transferable nature of specific skills implies that they should closely match future economic, technological and organizational changes in order to be relevant in the labor market. Hence, employers' involvement in education and training (through involvement in the development of curriculum, training standards, certification of skills, apprenticeships and direct training of the labor force) is crucial for the effective provision of specific skills. However, the participating firms face collective action and free-riding problems. They are generally solved by coordinated wage bargaining, which prevents poaching of employees and compresses wages, and strong employers' associations, which sanction and monitor firms investments in skills formation. Hence, this dissertation seeks to test the following hypothesis:

H3. Coordinated wage bargaining is necessary for high levels of continuous training.

H4. Strong employers associations are necessary for effective functioning of apprenticeships.

I also argue that provision of general skills is based on a premise that future demand for skills is unknown. This implies that effective provision of general skills relies on academic excellence, rather than on any concrete institutional structure. As a result no specific hypotheses were established regarding provision of general skills.

The second group of hypotheses seeks to explain, how these institutions emerged. In line with Magnus Feldmann³⁶ and Dorothee Bohle and Bela Greskovits³⁷ I hypostasized that:

H5. The more the management of inherited economy was decentralized, the more scope was there for emergence of cooperative institutions necessary for specific skills formation systems.

³³ Soskice and Hall 2001.

³⁴ Kathleen Thelen, *How institutions evolve: The Political Economy of Skills in Germany, Britain, the United States, and Japan*. Cambridge, New York: Cambridge University Press, 2004.

³⁵ Pepper, D. Culppeper, and Kathleen Thelen., "Institutions and Collective Actors in the Provision of Training: Historical and Cross-National Comparisons" in Karl Ulrich Mayer, Heike Solga. (eds.). *Skill Formation: Interdisciplinary and Cross-National Perspectives*. Cambridge, New York: Cambridge University Press, 2008.

³⁶ Magnus Feldmann, "Emerging Varieties of Capitalism in Transition Countries: Industrial Relations and Wage Bargaining in Estonia and Slovenia". *Comparative Political Studies*. Vol. 39, No 7, 2006, pp. 829-854.

³⁷ Bohle and Greskovits, 2007.

H6. Inheritance of highly centralized economies lead to emergence of market based relationships among firms.

H7. Shock therapy reform strategies led to the emergence of institutions that support general skills formation systems.

H8. Incremental reform strategies led to emergence of institutions, which support specific skills formation system.

Furthermore, following Arend Lijphart³⁸ and Iversen³⁹ I assessed the importance of political institutions. The dissertation hypothesizes that proportional electoral system foster consensus based policy-making, which is necessary for the stability of long term oriented cooperative institutions that support specific skills formation systems. Conversely, unproportional electoral systems should foster majoritarian politics associated with frequent policy changes, which unsettles long-term cooperation and leads to evolution of market-based relationships that support general skills formation systems. Accordingly:

H9. The higher the proportionality of electoral systems, the more likely it is that institutions, which support specific skills formations systems – high unemployment benefits, strong employers associations and collective bargaining – will be maintained.

In addition to the proportionality of the electoral systems I also examined the role of government stability. The duration of government tenure has an impact on the type of feasible policy alternatives. Short tenure implies that government does not have an option of engaging in lengthy processes of building institutions, securing cooperation with other political parties and social partners. Furthermore, past policy instability diminishes the credibility of current government's resolve to target long term objectives. Hence, short government tenure limits the number of available policy alternatives to the "fast and easy" reforms: strengthening of markets rather than non-market coordinating institutions. Accordingly:

H10. Government stability is necessary for cooperative institutions that support specific skills formation systems, while high instability is sufficient to undermine credibility of such institutions and should lead to emergence of general skills formation systems.

³⁸ Arend Lijphart, *Patterns of Democracy: Government Forms and Performance in Thirty Six Countries*, New Haven and London: Yale University Press, 1999.

³⁹ Iversen, 2005.

Methods

The research design is based on the logic of theory-testing and theory-building. In addition to testing the hypotheses provided in the literature as well as own theoretical propositions, the dissertation also develops new explanations, which inductively emerge from empirical analysis. Instead of following conventional linear path of explanation – from theory to empirical analysis – the dissertation is iterative. The initial theoretical explanation is subsequently modified so as to exclude rejected hypotheses and include new causal relationships, which were identified during empirical analysis. This explains why the theoretical arguments provided in Figure 1 (initial theoretical explanation) are considerably different from the ones in Figure 2.

A combination of qualitative and quantitative methods is employed for testing the above discussed hypotheses. First, this dissertation employs fuzzy set techniques, developed by Charles Ragin⁴⁰, for the purposes of qualitative comparative analysis of the 8 CEE cases. This method has several important benefits: it allows for interplay between theory and evidence (and, hence, facilitates iterative analysis), simultaneous testing of the impact of multiple causes and provides tools for a qualitative comparison of a relatively large set of cases without substantial a loss of complexity that characterizes the cases. Additionally the dissertation employs robust regression analysis for testing the first group of hypotheses, i.e. explanations regarding the institutions that support different skills formation systems. This is done due to several reasons. I use robust regression to assess the extent to which the empirical and theoretical findings regarding the CEE countries can be generalized to other cases. Since the first group of hypotheses is of general nature, I test them for all EU Member States. The second group of hypotheses regarding the emergence of institutions that support different skills formation systems are applicable only to post-socialist countries and therefore I do not test their validity in other cases. Furthermore, adoption of robust regression as an additional method increases the confidence in the empirical findings. In fact, the results of qualitative and quantitative analysis converge, with the exception of one hypothesis (H2), which is supported by qualitative methods, but rejected by regression analysis.

Structure of the dissertation.

Part one provides a review of human capital theory. While it acknowledges the theory's impact, it argues that the focus on the years spent in education rather than qualitative differences in skills as well as ignorance of institutions that provide solutions to market and intervention failures limits comparative analysis of skills. Part two discusses the contribution of the VoC approach to understanding the institutional structures that support different types of skills formation systems. It starts by defining specific and general skills and proceeds to the discussion of institutional

⁴⁰ Charles Ragin, *Fuzzy-Set Social Science*, Chicago and London: Chicago University Press, 2000.

complementarities. However, review of the critique of VoC literature as well as assessment of attempts to apply this approach to the analysis of the CEE countries leads to the conclusion that VoC approach cannot be straightforwardly adopted for an explanation of cross-national variation of skills formation systems in CEE. The first and second chapters of part three dissect the VoC approach and seek to identify the key institutions, which support specific and general skills formation systems. The third chapter of part three seeks to provide a dynamic explanation, why different institutions have emerged and were maintained in CEE. The third part concludes by outlining the hypotheses, which are summarized in figure 1 above and tested in subsequent parts of the dissertation. Part four provides an extensive discussion on adopted methods for testing the hypotheses and operationalizes the variables. Part five provides qualitative and quantitative tests of the hypotheses and the last part concludes.

Results.

1. The test of the first four hypotheses revealed that:

- 1.1. Generous unemployment benefits and employment stability are necessary for creating incentives for individuals to acquire specific skills. Hence, H1 holds.
- 1.2. Low employment benefits and absence of employment stability are sufficient for individuals to self-insure against future labor market uncertainties by acquiring general skills. Hence, H2 holds.
- 1.3. The third hypothesis – coordinated wage bargaining is necessary to create incentives for employers to invest in continuous training of their employees – did not pass neither the quantitative test, which used data from all of the EU Member States, nor the qualitative test, which focused on the CEE. Hence, there is a need for further research on the incentives for employers to train their employees.
- 1.4. Strong industry level employers' associations are necessary for effective functioning of the system of apprenticeships. As a result H4 was confirmed.

2. The test of the hypotheses regarding emergence of different capitalist institutions in the CEE revealed that:

- 2.1. The degree of centralization of inherited planned economy is not systemically related with the type of capitalist institutions that emerged after the collapse of the Berlin Wall. Hence, H5 and H6 were rejected.
- 2.2. The type of adopted reform strategies during early economic transition had some impact on subsequent evolution of capitalist institutions. Empirical tests revealed that chosen reform strategies explain the strength of employers associations, but

not the generosity of unemployment benefits or employment stability. Accordingly, H7 and H8 are only partially correct.

- 2.3. It seems that two of the most prominent arguments fail to provide a compelling and thorough explanation of the emergence of different types of capitalist institutions in the CEE. In the context of the current paper, cross-country variation in the level of unemployment benefits and employment stability remains a puzzle.

3. Assessment of the role of political institutions revealed that commitment to and trust in future stability of institutions is a necessary condition for effective functioning of these institutions. The mainstream of the VoC literature (with a notable exception of Iversen⁴¹) focused on the developed OECD countries and therefore assumed policy stability. The analysis of the CEE countries revealed that such an assumption is too strong: effectiveness of the institutions significantly decreases, if there is substantial policy volatility. More specifically: generous unemployment benefits and employment stability create incentives to acquire specific skills only, if the individuals trust that these institutions will be maintained in the future. The main reason is that these labor market institutions provide insurance against future labor market risks: hence, they cannot function effectively, if they lack credibility and trust. Two political institutions were found to increase the credibility of future policy stability: proportional electoral systems and government stability.

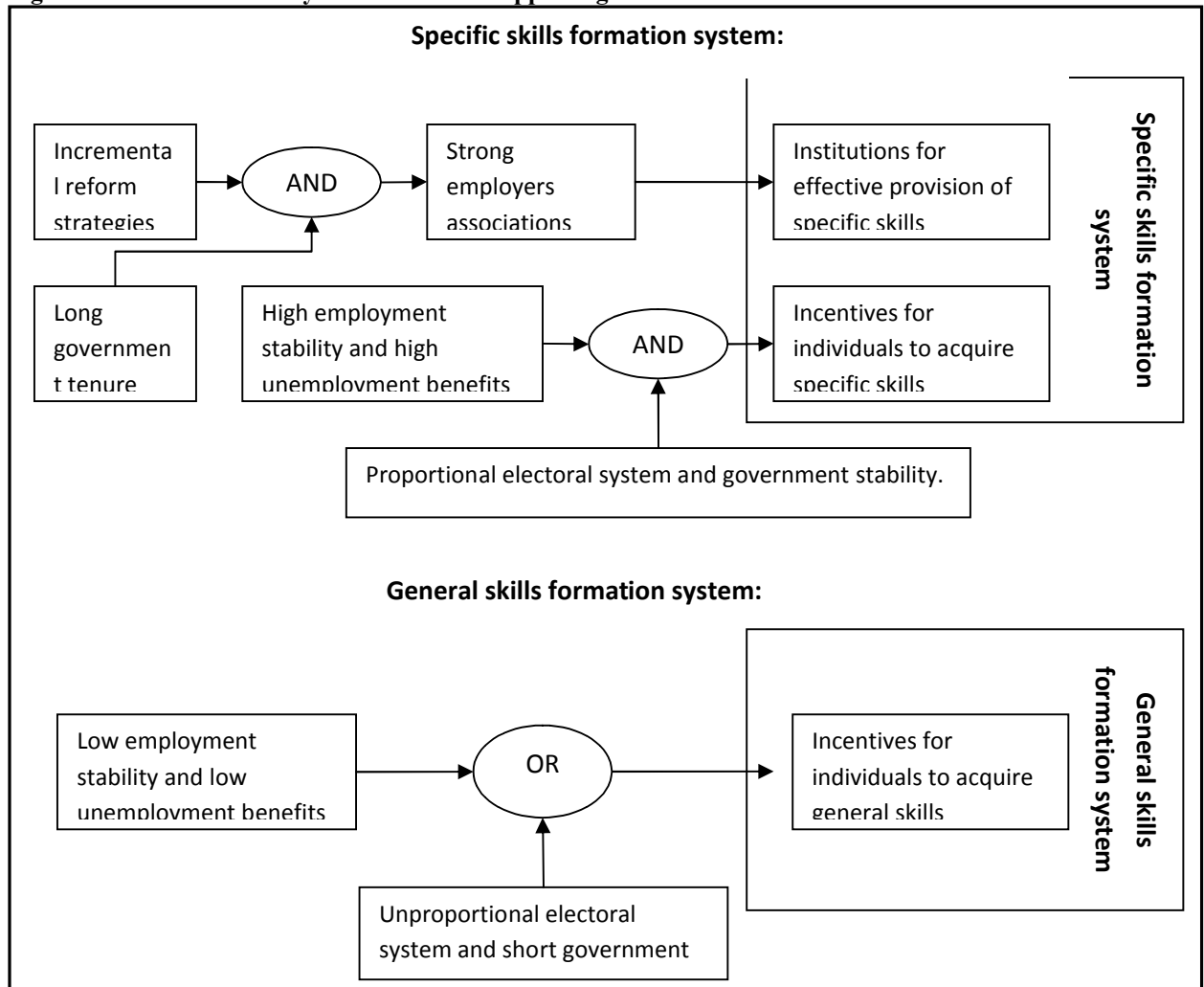
Such an interpretation of the role of electoral system slightly differs from the one provided by Lijphart⁴² and Iversen. Both authors, although coming from different directions, argued that: a) the proportional representation tends to be associated with the more generous unemployment benefits and corporatism; b) increases the credibility of political commitment to maintain these institutions in the future. The results of the current paper, however, show that: a) there is no causal relationship between proportionality of electoral results, on the one hand, and generosity of unemployment benefits and the strengths of employers associations, on the other hand; b) proportional representation is in fact a very important commitment device for future policy stability. Hence, proportionality of electoral systems and government stability are conditional variables, which amplify or mute the impact of labor market institutions on SFS, but not independent variables capable of explaining variation in the employment stability and generosity of unemployment benefits as hypostasized in H9 and H10.

⁴¹ Iversen, 2005.

⁴² Lijphart, Arend, *Patterns of Democracy: Government Forms and Performance in Thirty Six Countries*, New Haven and London: Yale University Press, 1999.

4. The theoretical model, which emerged from theoretical testing of the hypotheses is schematically illustrated in Figure 2. It significantly differs from Figure 1, since it omits the rejected hypotheses.

Figure 2. Skills formation systems and their supporting institutions.



Source: own compilation.