

Asistent mr. sc. Anton Petričević

Pravni fakultet Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

REFORMA POLITIKE ZAPOSŁJAVANJA U REGIJI I ZEMLJAMA EU

Suočeni s velikom nezaposlenošću u zemljama regije i zemljama Europske unije, bilo je neophodno provesti politiku reforme zapošljavanja. Prema službenim podacima državnih ureda za statistiku u zemljama regije, u 2013. godini je bilo 2.433.706 nezaposlenih. Svaka zemlja iz regije vodila je svoju politiku zapošljavanja radnika, odnosno smanjenja nezaposlenosti. Budući da se nezaposlenost nije smanjivala, bilo je nužno provesti reforme politike zapošljavanja s odgovarajućim strateškim napucima o istom. Države članice EU dostavile su programe nacionalnih reformi Vijeću koje je temeljem preporuke Komisije izdalo preporuke državama članicama o smanjenju nezaposlenosti. Odbor za zapošljavanje prati realizaciju i napredak u rješavanju nezaposlenosti koristeći se instrumentom za praćenje uspješnosti zapošljavanja (Employment Performance Monitor).

Posebni naglasak ovih reformi usmjeren je na mlade ljude, u smislu ponude vježbeničkih programa, stručne prakse za prekvalifikaciju i stjecanje višeg stupnja kvalifikacije. Zemlje regije koje nisu članice EU trebale bi slijediti smjernice reformi i mjera koje uvode države članice. Neke zemlje u regiji, iako nisu članice EU, već su prihvatile date smjernice koje su na tragu reformi koje se provode u EU. Napredak varira od države do države. Učinci reformi neće biti vidljivi odmah, već nakon nekoliko godina. Kako države članice, tako i zemlje iz regije koje nisu članice EU trebaju jačati mjere aktivne politike tržišta rada (ALMP – Active Labour Market Policy).

Ključne riječi: Nezaposlenost; Politika zapošljavanja; Strateški napuci o zapošljavanju; Smjernice reformi zapošljavanja u zemljama EU.

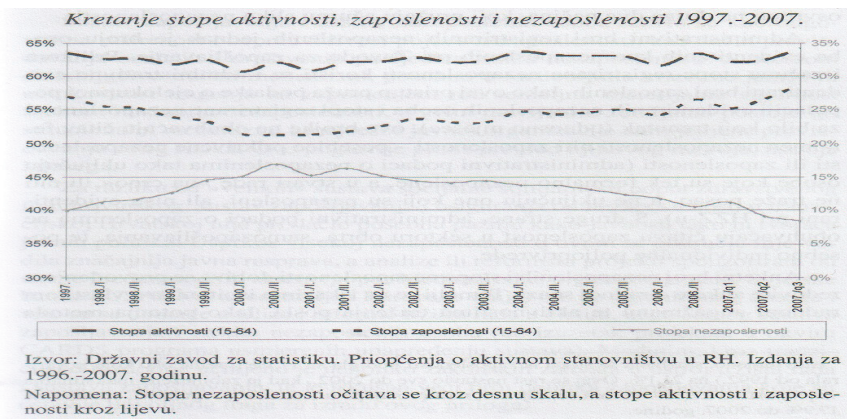
1. UVOD

Prema službenim statistikama, u zemljama regije s 31. 12. 2013. godine bilo je 2.433.706 nezaposlenih stanovnika, što predstavlja kočnicu razvoja poduzetništva, a time i nemogućnost izlaska iz recesije. Postavlja se pitanje zašto je stopa nezaposlenosti toliko visoka i kako je smanjiti? Suočeni s ovim velikim problemom kako u zemljama regije, tako i u zemljama Europske unije, bilo je neophodno poduzeti određene mjere smanjenja nezaposlenosti koja je temelj svega onoga što nije prosperitet i stabilnost društva. Prišlo se vrlo ozbiljno politici smanjivanja nezaposlenosti, odnosno reformi politike zapošljavanja u regiji i zemljama EU. Kako je to vrlo delikatan posao i kako mjere koje su poduzimane nisu dale očekivane rezultate, bilo je nužno pri-onuti reformi politike zapošljavanja sa odgovarajućim strateškim napucima o istom.

2. HISTORIJSKI PREGLED NEZAPOSLENOSTI I POLITIKE ZAPOŠLJAVANJA

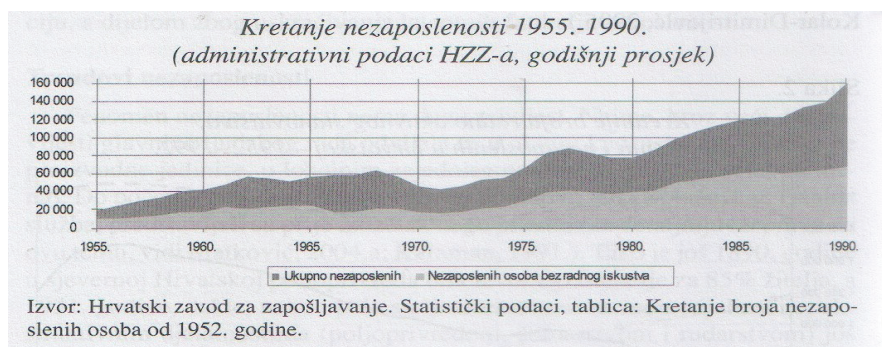
Nezaposlenost se kao pojava na ovim prostorima prepoznaje tek negdje početkom 20. stoljeća. Sama pojava u početku nije izgledala kao nerješiva i trajna, ali što je vrijeme više odmicalo ona se javila kao problem koji se uvećavao kao gruda snijega i izmakao kontroli, tako da većina zemalja u regiji dvadesetih godina dvadesetog stoljeća donosi pravnu regulativu kroz zakone koji su svojim utemeljenjem trebali utjecati na reformu zapošljavanja, smanjenje nezaposlenosti, zaštitu radnika. Ali, nezaposlenost je sve više uzimala maha. Ovaj masovni fenomen krajem 30-ih godina 20. stoljeća u vrijeme ekonomske i gospodarske krize dovodi stanovništvo u vrlo nepovoljan položaj, jer se posao nije mogao naći niti u gradu, niti na selu. Iz toga vremena datiraju prve evidencije o nezaposlenosti. Konzistentna službena evidencija broja nezaposlenih vodi se na ovim prostorima od sredine 20. stoljeća. Slijedom toga, vidi se iz dostupnih podataka npr. Državnog zavoda za statistiku Republike Hrvatske da se stopa nezaposlenosti u RH u tom periodu kretala od 4 do 6 %.

Slika 1. Kretanje stope aktivnosti, zaposlenosti i nezaposlenosti 1997–2007.

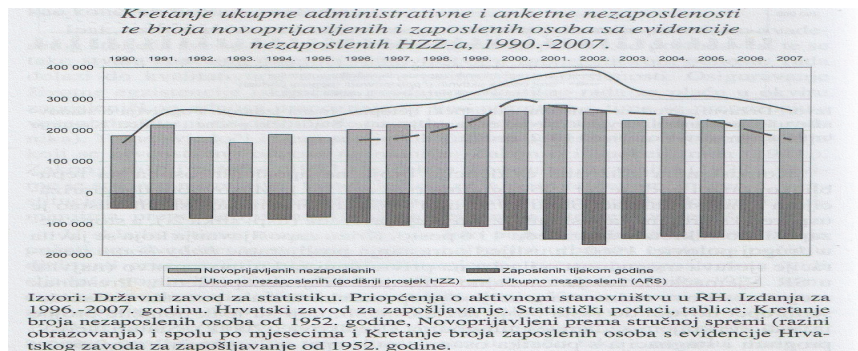


Prva reforma zapošljavanja uslijedila je na ovim prostorima 60-ih godina 20. st. kada je stanovništvu s naših prostora otvorena mogućnost odlaska na privremeni rad u inozemstvo. Ovom mjerom znatno je smanjena nezaposlenost. Nakon zasićenja tržišta rada u zemljama Europe ponovno se produbljuje problem nezaposlenosti kod nas i to od 70-ih godina 20. stoljeća, bez obzira na brojne investicije iz toga perioda koje su trebale rezultirati novom reformom zapošljavanja ali nisu, jer su uvedeni stabilizacijski programi koji nisu dali očekivane rezultate. Ponovno se povećala nezaposlenost, tako da ona 1982. godine u Hrvatskoj dostiže brojku od 100.000 (odnosno 10 %). U to vrijeme je posao bilo vrlo teško pronaći, ali kada se pronade, bilo ga je vrlo teško izgubiti zbog legistative koja je bila povoljna za radnika. To je s jedne strane jako dobro, a, s druge strane 50 % mladih nezaposlenih bez radnog iskustva, bili su u beznadežnom položaju po pitanju zapošljavanja.

Slika 2. Kretanje nezaposlenosti 1955–1990.

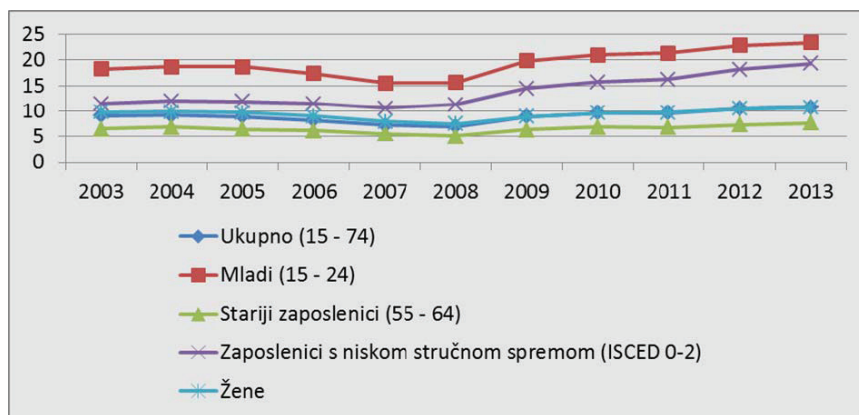


Slika 3. Kretanje ukupne administrativne i anketne nezaposlenosti te broja novoprijavljenih i zaposlenih osoba sa evidencije nezaposlenih HZZ-a, 1990–2007



„Ulaskom u postsocijalističku tranziciju nezaposlenost doseže razmjere neviđene još od velike gospodarske krize 1930-tih.“¹ Razlog tome je gubitak tržišta rada koji je uslijedio zbog nemilih ratnih djelovanja, raspada velikih država, privatizacija koje su uslijedile i nisu dale očekivane rezultate, uslijed strukturnih promjena. Nezaposlenost se produbljuje 90-ih godina zbog loše situacije u privredi, loše provedene privatizacije, stečajeva i konsolidacija poduzeća koje su posljedica neznanja, nestručnosti i krivih procjena. Sve zemlje nastale od republika bivše Jugoslavije, zatim Poljska i Slovačka dosegle su vrlo visoku stopu nezaposlenosti. Europa vri nezaposlenošću.

Slika 4. Kretanje stopa nezaposlenosti u EU-28 nakon 2003. – ukupna stopa, mladi, stariji radnici i niskokvalificirani radnici



Podaci za 2013. godinu odnose se na drugo tromjesečje; podaci za razdoblje 2003–2012. godišnji su podaci. Izvor: EUROSTAT

¹ V. Puljiz et al., *Socijalna politika Hrvatske*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb 2008, 17.

3. REFORMA ZAPOSŁJAVANJA

U tranzicijskom razdoblju pokušalo se legislativom utjecati na uspostavu tržišta rada i sustava zapošljavanja. Više tisuća nezaposlenih ulaže u svoju edukaciju, pohađa cjeloživotna obrazovanja, razne radionice da bi kod izrade samoprocjene donekle znali što im je dostupno na tržištu rada prema svojim kvalifikacijama i stečenim ishodima učenja. Ipak, ovo stanje nije zadovoljavajuće, pa u EU pribjegavaju Europskoj strategiji zapošljavanja temeljenoj na profesionalnoj orijentaciji nezaposlenih, posredovanju pri zapošljavanju, informiranju o perspektivi zapošljavanja, savjetovanju u vezi zapošljavanja, selekcijskim postupcima u zapošljavanju, mjerama obrazovanja i subvencioniranju zapošljavanja, kreditiranju samozapošljavanja, ambicioznom programu zapošljavanja mladih visokoobrazovanih osoba, aktivnoj politici zapošljavanja ranjivih skupina stanovništva, organiziranju javnih radova.

Stopa zaposlenosti je vrlo velika i potrebno je učiniti znatan zaokret da bi negativan trend bio zaustavljen i išlo se ka zacrtanom cilju strategije Europa 2020, koji govori o uključivanju 75 % muškaraca i žena dobne skupine od 20 do 64. godine u svijet rada. „Izrađene su brojne evaluacije i meta analize provedenih programa kojima je postignuta okvirna suglasnost u tome koje su mjere zapošljavanja učinkovitije u postizanju pojedinih ciljeva prema pojedinim skupinama“.²

U 2013. godini nezaposlenost je u EU doživjela rekordnu razinu, porasla je sa 7,1 na 10,9 %. Ona se naročito reflektirala na muškarce, jer su krizom bila zahvaćena područja rada gdje je potrebna muška radna snaga, zatim nezaposlenost niskokvalificiranih radnika je rasla, kao i nezaposlenost mlade populacije niskog obrazovanja i državljana trećih zemalja.

Ranije je ugovor o radu na neodređeno vrijeme bio pravilo, a na određeno vrijeme iznimka. Danas se situacija promijenila. Umjesto sigurnosti radnog mjesta, sada imamo nesigurnost, ograničenost, s velikom dozom kršenja pravnih propisa i izrabljivanja radnika. Postavlja se pitanje je li to dobro za čovjeka, je li se današnji radni odnos pretvara u porobljavanje, a radnik se kroz vijekove borio da iščezne ropski i dužnički rad. Zaposlenost u punom radnom vremenu pada od drugog tromjesečja 2008. godine, a, prema pokazateljima Europske komisije, raste broj radnih mjesta u nepunom radnom vremenu. Međutim, radnici zaposleni s nepunim radnim vremenom morali su raditi puno radno vrijeme jer su se bojali da se ne nađu na listi nezaposlenih osoba. Još uvijek, iako se teži humanizaciji radnog odnosa, daleko smo u praksi od toga pojma. Gubitak posla nije samo puki brojčani pokazatelj rasta broja nezaposlenih osoba nego u sebi implicira i psihološke aspekte pojedin-

² *Ibid.*, 187.

ca: gubitak samopoštovanja, poljuljanost identiteta i samoaktualizacije osobe. Dakle, gubitak posla implicira pogubne socijalne i psihološke učinke kod radnika (kao što su smanjeno životno zadovoljstvo, osjećaj bespomoćnosti, samopouzdanja, narušeno zdravlje, itd.)

Do sada se o ovim psihološkim aspektima malo govorilo i malo znalo. Otpušteni ili nezaposleni radnik nosio je breme koje nije nikoga zanimalo. Nezaposlenost je ogroman problem ako čovjeka stavimo u središte pažnje gdje mu je u stvari i mjesto.

Prema riječima Jose Manuel Barrosa, Europa se mora vratiti na pravi put i tu ostati, te da bismo postigli održivu budućnost, mora se gledati dugoročno i svrha Strategije „Europa 2020“ mora biti „više radnih mjesta i bolja kvaliteta života“. Slijedom toga, Strategija predlaže tri prioriteta:

1. Pametan rast kroz razvoj ekonomije utemeljene na znanju i inovacijama;
2. Održiv rast kroz promicanje ekonomije koja učinkovitije koristi resurse;
3. Uključiv rast kroz njegovanje ekonomije s visokom stopom zaposlenosti.

Uključiv rast znači da se ide ka visokoj stopi zaposlenosti, ulaganju u savladavanje vještina, modernizaciji tržišta rada, promicanju jednakosti spolova. Europa mora iskoristiti radno sposobno stanovništvo, jer nadolazeće vrijeme govori o staroj radnoj populaciji koja nije konkurentna na tržištu rada.

Između ostaloga, stavlja se akcenat na program za:

1. Nove vještine i radna mjesta s ciljem modernizacije tržišta rada;
2. Cjeloživotno obrazovanje;
3. Brigu o omjeru ponude i potražnje radne snage;
4. Mobilnost radne snage.

Države članice dostavile su programe nacionalnih reformi Vijeću, koje je temeljem preporuke Komisije dalo preporuke državama članicama kako smanjiti nezaposlenost. Europska komisija donosi nacrt onoga što je potrebno napraviti u okviru strategije. Izlazak iz krize trenutni je zadatak. Europska stopa zaposlenosti u prosjeku je 69 % za stanovništvo od 20 do 64 godine starosti i konstatira se da je vrlo niska. Ona mora porasti na najmanje 75 %. Odbor za zapošljavanje prati realizaciju i napredak rješavanja nezaposlenosti koristeći se instrumentima za praćenje uspješnosti zapošljavanja (*Employment Performance Monitor*). Napredak varira od države do države. Učinke reforme vidjet ćemo tek nakon nekoliko godina. Kako države članice, tako i zemlje iz regije koje očekuju pridruživanje EU, trebaju stalno jačati mjere aktivne politike tržišta rada (ALMP – *Active Labour Market Policy*).

Kada promatramo zaposlenost u svijetu, vidimo da je ona u SAD-u i Japanu dosegla 70 %.

Nadalje, u okviru Strategije „Europa 2020“ posebna pažnja će se posvetiti zapošljavanju mladih s ciljem smanjenja stope nezaposlenosti mladih, njihovom ulasku na tržište rada kroz pripravništvo, stažiranje, povećanje mogućnosti zapošljavanja kroz plan „Tvoj prvi EURES posao“.

Značajno će utjecati na smanjenje nezaposlenosti promicanje digitalne pismenosti i dostupnosti. U Europi je još uvijek nezadovoljavajuća prosječna zaposlenost, jer prema dostupnim pokazateljima 80 milijuna ljudi posjeduje slabe ili osnovne vještine za rad, što govori da je potrebna modernizacija, jačanje politike obrazovanja i osposobljavanja za zaposlenje. Ovdje valja spomenuti načelo fleksisigurnosti i omogućavanje ljudima da steknu nove vještine kako bi se mogli prilagoditi novim radnim uvjetima i promjeni karijere. Modernizacijom tržišta rada, podići će se razina zaposlenosti, a time i radna produktivnost. U vezi s tim, potrebno je prilagoditi zakonodavni okvir, potrebno je da se uvedu novi obrasci rada koji se odnose npr. na radno vrijeme, rad radnika u inozemstvu i dr., kao i da se posveti borbi protiv rizika za zdravlje i sigurnosti na radnom mjestu. Potrebno je olakšati i promicati mobilnost radne snage unutar Europske unije, bolje povezivanje ponude i potražnje radne snage uz podršku strukturnih fondova, raditi na migraciji radne snage koja odgovara prioritetima i potrebama tržišta rada.

I na nacionalnim razinama zemlje Europske unije trebaju utrti put fleksisigurnosti kako bi smanjile segmentaciju tržišta rada i olakšale prijelaze radnika, treba poticati samozapošljavanje, promicati nove oblike ravnoteže između posla i privatnog života, osigurati da se kompetencije koje su potrebne za cjeloživotno učenje na tržištu rada stječu i prepoznaju.

Snažno, zajedničko tržište ključno je za stvaranje radnih mjesta, ali se mora prevladati fragmentacija koja blokira protok *on-line* sadržaja i pristup potrošačima i tvrtkama.

4. KRETANJA NA TRŽIŠTU RADA EUROPSKE UNIJE

Iz publikacije „EU Employment and Social Situation“ iz ožujka 2013. vidi se da je u 28 država članica EU nezaposlenost zbog velike ekonomske krize dosegla rekordnu razinu. Prividno se ona smanjila između 2003. i 2008. za više od 2 %, a od 2008. do 2013. je ponovno porasla, i to sa 7,1 % na 10,9 % da bi sredinom 2013. g. prestala rasti. Ipak, dugoročno gledajući, nezaposlenost će i dalje rasti. U državama članicama EU različite su stope nezaposlenosti. Na jugu europodručja nezaposlenost je znatno veća, dok je u ostalim državama članicama porast nezaposlenosti znatno manji (npr. u Au-

strij i je 4,9 %). Znatno iznad prosjeka je nezaposlenost na Cipru, Hrvatskoj i Portugalu.

Nezaposlenost među mladima još uvijek je jako visoka i kreće se od 7,7 % u Njemačkoj do 57,3 % u Grčkoj. Raste i broj mladih koji nisu uključeni u programe obrazovanja ili osposobljavanja, ali pada stopa mladih koji rano napuštaju školovanje. Cilj je da Europa do 2020. godine ima 40 % stanovništva sa tercijskim obrazovanjem, a sada smo na 35,7 %. Stopa aktivnosti žena, iako mala, ipak je u porastu na jugu eurozone (Grčka, Italija, Portugal), a u Njemačkoj, Austriji i Nizozemskoj je vrlo visoka.

5. USKLADIVANJE ZAKONODAVSTVA

Radno zakonodavstvo uglavnom je usklađeno s pravnom stečevinom EU. Tim aktivnostima su predviđene srednjoročne mjere deregulacije i fleksibilizacije tržišta rada i zapošljavanja i borba protiv diskriminacije u sferi zapošljavanja. Teži se ka otvaranju novih radnih mjesta i konkurentnosti gospodarstva, uz postupno smanjivanje normativnih aktivnosti uređivanja i ograničavanja slobode ugovaranja na području rada normama prisilno pravne prirode. Naročitu pažnju treba posvetiti ranjivim skupinama stanovništva da ne trpe diskriminaciju (invalidi, nacionalne manjine) i zalagati se za pristup pojedinim pravima izjednačavanjem uvjeta za muškarce i za žene, sukladno načelu ravnopravnosti spolova.

6. KAKO POVEĆATI ZAPOSŁJAVANJE STANOVNIŠTVA?

Nizak omjer broja zaposlenih prema broju stanovništva posljedica je:

1. Nefleksibilnosti tržišta rada;
2. Restrukturiranja poduzeća;
3. Problema prilagodbe novim tržišnim uvjetima;
4. Mjera zabrane zapošljavanja koje su dovele do spore dinamike otvaranja novih radnih mjesta;
5. Visokih troškova rada;
6. Prevelikog javnog sektora.

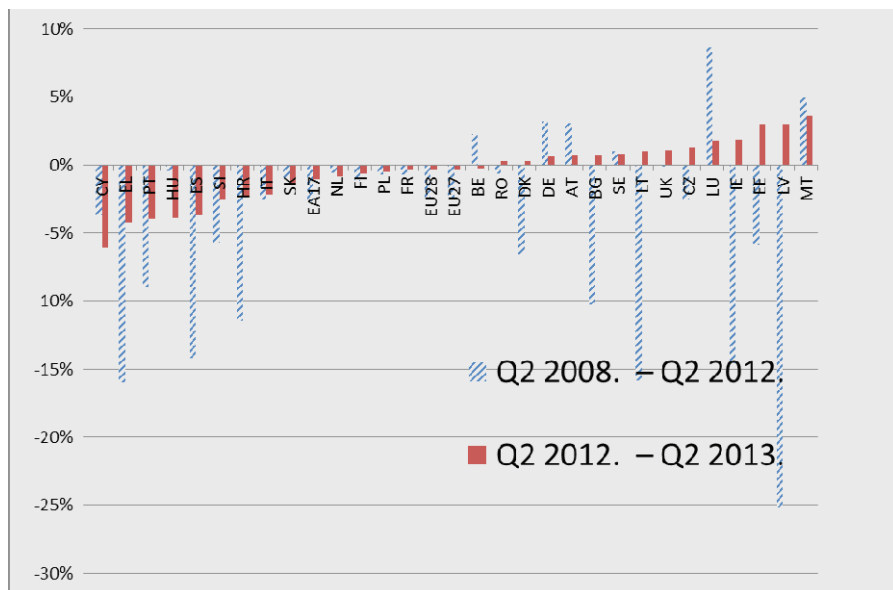
Vlade država članica su pokušavale programima „S faksa na posao“, „Iz učionice u radionicu“, „Učenjem do posla“, „Iskustvom do profita“, „Šansa za nas“, poticati zapošljavanje i smanjiti nezaposlenost, ali to je sve bilo kratkoga daha.

Ipak, u nacionalne akcijske planova zapošljavanja treba ugraditi mjere za poboljšanje stanja na tržištu rada, a u skladu sa smjernicama Europske strategije zapošljavanja:

1. Smjernica 1 – Aktivne preventivne mjere za nezaposlene i neaktivne osobe (putem Zavoda za zapošljavanje za cijelo vrijeme dok su prijavljeni kao nezaposlene osobe učinkovito raditi u smislu priprema i dogovora o planovima za povratak na posao, pratiti traženje zaposlenja, obaviti detaljan intervju sa svakom osobom nakon šest mjeseci kako se nalazi u statusu nezaposlene osobe, provođenje aktivne politike zapošljavanja u smislu obrazovanja i osposobljavanja za traženje zaposlenja i stjecanje osobnih vještina prezentiranosti, pismenosti, numeričke sposobnosti, timskog rada) uz stabilan model financiranja prethodnih radnji;
2. Smjernica 2 – Otvaranje novih radnih mjesta i poduzetništvo (potrebno je smanjiti prosječno vrijeme registracije subjekata malog gospodarstva i ubrzati postupke rješavanja poslovnih i radnih sporova, uvesti fleksibilnost zapošljavanja, brinuti o poštivanju ugovora, ishođenju kredita);
3. Smjernica 3 – Promoviranje prilagodljivosti i mobilnosti na tržištu rada;
4. Smjernica 4 – Promoviranje razvoja ljudskog kapitala i cjeloživotnog učenja (obrazovanje odraslih, unapređivanje znanja stranih jezika, stjecanje temeljnih vještina u srednješkolskom obrazovanju, stvaranje uvjeta za tripartitno financiranje obrazovanja);
5. Smjernica 5 – Povećanje ponude rada i promoviranje aktivnog starenja (promjena uvjeta za odlazak u mirovinu dovest će do smanjenja neaktivnosti starijih osoba);
6. Smjernica 6 – Promoviranje jednakosti spolova (kroz zakonodavnu regulativu);
7. Smjernica 7 – Promoviranje integracije i borba protiv diskriminacije zapošljavanja invalidnih osoba (identificirati savjetnike koji će pomoći invalidnim osobama, savjetovati poslodavce, te evaluirati učinkovitost sustava kvota invalidnih osoba);
8. Smjernica 8 – Promoviranje isplativosti rada putem mjera za povećanje atraktivnosti rada;
9. Smjernica 9 – Pretvorba rada u sivoj ekonomiji u legalno zaposlenje;
10. Smjernica 10 – Suočavanje s nejednakostima u zapošljavanju na regionalnom nivou (razvitak multiagencijske strategije prema ponovnom razvoju zaostalih područja).

U rastu zaposlenosti do sada vidljive su razlike među državama (rast negativan naročito u Grčkoj, Latviji, Irskoj, a povećala se zaposlenost u baltičkim zemljama).

Slika 5. Kretanje stope zaposlenosti (broja osoba) od drugog tromjesečja 2008. po državama članicama



Prvo tromjesečje 2013. za Mađarsku i Hrvatsku; izvor: Eurostat (nacionalni računi), izračuni Glavne uprave za zapošljavanje

Očekuje se lagano povećanje zaposlenosti, uglavnom kao rezultat rasta BDP-a. Ali i dalje postoji znatna segmentacija tržišta rada. Broj radnih mjesta na određeno vrijeme u posljednje tri godine povećao se za 0,4 % jer je gospodarska situacija vrlo nesigurna. Time se dodatno pogoršava situacija svih kategorija nezaposlenih u smislu da je velik udio radnih mjesta na određeno vrijeme i radnih mjesta s nepunim radnim vrmenom općeprisutan.

Gospodarska kriza i njezine posljedice na tržište rada utjecali su na migracijske tokove u smislu da je smanjena migracija iz trećih zemalja, povećanje migracije iz EU u treće zemlje, te promjenljivi migracijski obrasci kada je u pitanju migracija unutar EU.

Kriza je znatno promijenila dinamiku nejednakosti i različito utjecala na različite segmente populacije. Nejednakost raspodjele dohotka zaposlenih se povećala u većini južnih država članica. Postotak osoba u riziku od siromaštva i socijalne isključenosti znatno se povećao. Potreban je znatan zaokret kako bi se ispoštivalo zacrtano u Strategiji Europa 2020.

7. ZAKLJUČAK

Može se zaključiti da su zemlje članice EU nastavile jačati svoje mjere aktivne politike tržišta rada. Neke države članice pokrenule su mjere za povećanje kapaciteta njihovih javnih službi za zapošljavanje. Uvedene su posebne mjere za približavanje tržišta rada nezaposlenim osobama iz skupina u nepovoljnom položaju, posebno osoba s invaliditetom, dugotrajno nezaposlenih i radnika migranata. Kada su u pitanju mladi i tržište rada, zemlje članice EU pribjegavaju ranom uvođenju elemenata inicijative „Europsko jamstvo za mlade“.

Nadalje, države članice potiču mjere za povećanje stope zapošljavanja među ženama s ciljem lakšeg usklađivanja radnog i privatnog života, uvođenjem promjena u ustanove predškolskog obrazovanja i skrbi o djeci i revidiranjem propisa o roditeljskom dopustu.

U okviru mjera za poticanje zapošljavanja razmatrane su i prepreke dužem radnom vijeku.

U nekoliko država članica nastavljeno je poticanje inicijativa kojima se istražuju sektori u kojima postoji velika ponuda radnih mjesta, zatim potiče se poduzetništvo, neprijavljeni rad se stavlja pod nadzor, uvode se promjene radnog zakonodavstva, proizvodi se kvalificirana radna snaga, unaprjeđuje se kvaliteta obrazovanja i osposobljavanja, unaprjeđuje se sustav strukovnog obrazovanja i osposobljavanja, uvode se promjene u sustav tercijarnog obrazovanja, postiže se ravnoteža radnog vijeka i mirovine.

LISTA REFERENCI

Bibliografske reference

1. Europska komisija: Europska strategija za pametan, održiv i uključiv rast „Europa 2020“, *AppData/Local/Temp/Low/HYMSCV4.htm*;
2. Herman, Vilim, Čupurdija, Milorad, *Osnove radnog prava*, Pravni fakultet u Osijeku, Osijek 2011;
3. Jelčić, Vera, „Radno vrijeme i njegov utjecaj na rješavanje nezaposlenosti“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu* 48/1998;
4. Mandić, Mladen, *Radno i socijalno pravo Republike Srpske*, Panevropski univerzitet „Apeiron“ Banja Luka, Banja Luka 2012;
5. Mandić, Mladen, *Radno pravo*, Panevropski univerzitet „Apeiron“ Banja Luka, Banja Luka 2007;
6. Messenger, Jon C., „Radno vrijeme i preferencije radnika u razvijenim zemljama – pronalaženje ravnoteže“, *Biblioteka Čovjek i globalizacija*, Zagreb 2009;

7. Moslavac, Bruno, *Osnove radnog prava za menadžere*, I izdanje, Visoka škola za menadžment u turizmu i informatici u Virovitici, Virovitica 2010;
8. Puljiz, Vlado, Bežovan, Gojko, Matković, Teo, Šućur, Zoran, Zrinščak, Siniša, *Socijalna politika Hrvatske*, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb 2008;
9. Ravnić, Anton, *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb 2004.

Assistant Anton Petričević, LL.M.

Faculty of Law, University of Josip Juraj Strossmayer in Osijek

REFORM OF THE EMPLOYMENT POLICY IN THE REGION AND EU COUNTRIES

Summary

Faced with high unemployment in the countries of the region and the European Union it was necessary to implement the reforms of the employment policy. Each country in the region led its policy of hiring workers and reducing unemployment. Since the unemployment rate was not decreasing, it was necessary to reform employment policy with the appropriate strategic guidance issued on the same. Member states had submitted the national reform programs to the Council based on the recommendations of the Commission given to member states on reducing unemployment. Employment Committee monitors the implementation and progress in dealing with the unemployment using the instrument for monitoring the efficiency of employment (Employment Performance Monitor).

Particular emphasis of these reforms is aimed at young people in terms of offering training programs, vocational training for retraining and getting a higher degree qualifications. Countries in the region that are not members of the EU should follow the guidelines of reforms and measures introduced by member states. Progress varies from country to country. The effects of reforms will not be visible immediately, but after a few years. As the Member States, countries in the region that are not members of the EU should strengthen measures of active labour market policies (ALMP – Active Labour Market Policy).

Key words: *Unemployment; Employment policy; Strategic advice on employment; Guidelines of employment reforms in EU countries.*