Politika razvoja i zapošljavanja u Europskoj uniji

Črnila, Elizabeta

Master's thesis / Diplomski rad

2016

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University North / Sveučilište Sjever**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:231279

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Repository / Repozitorij:

University North Digital Repository

SVEUČILIŠTE SJEVER

SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN



DIPLOMSKI RAD br. 94/PE/2016

POLITIKA RAZVOJA I ZAPOŠLJAVANJA U EUROPSKOJ UNIJI

Elizabeta Črnila

Varaždin, ožujak 2016.

SVEUČILIŠTE SJEVER

SVEUČILIŠNI CENTAR VARAŽDIN

Studij Poslovna ekonomija



DIPLOMSKI RAD br. 94/PE/2016

POLITIKA RAZVOJA I ZAPOŠLJAVANJA U EUROPSKOJ UNIJI

Student: Elizabeta Črnila, 0127/336D

Mentor: doc.dr.sc. Petar Kurečić

Varaždin, Ožujak 2016.

Sažetak

Glavni cilj ovog rada je istraživanje politika razvoja i zapošljavanja na području Europske unije i Republike Hrvatske, kao zemlje članice EU-a. Europska strategija zapošljavanja temelj je politike zapošljavanja zemalja Europske unije, te je dio strategije rasta Europa 2020. Strategija rasta Europa 2020 donesena je usred svjetske gospodarske krize u cilju prevladavanja krize koja pogađa mnoge zemlje članice. Nezaposlenost je dosegla neprihvatljivo visoku razinu u mnogim dijelovima Europe, pa je posebna pozornost posvećena programima za zapošljavanje, osobito mladih. Kao neke od najvažnijih programa možemo istaknuti Inicijativu za zapošljavanje mladih i program pod nazivom Jamstvo za mlade. Posljednjih nekoliko godina sve se vise pažnje pridaje i pojmu fleksigurnosti u europskoj politici zapošljavanja.

Na temelju dostupnih izvora, prvenstveno Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, o mjerama aktivne politike tržišta rada prikazuje se koliko sudionika koristi određene programe aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj. Iz podataka je vidljivo da se najviše koristi mjera stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Ova mjera za zapošljavanje mladih samo je jedna u nizu od mnogih kojima se pokušava riješiti problem nezaposlenosti mladih. Hrvatska mora još mnogo raditi na programima aktivne politike zapošljavanja, te usklađivanju sa Europskom strategijom zapošljavanja i primjenom fleksigurnosti.

Ključne riječi: Strategija Europa 2020, nezaposlenost mladih, Europska strategija zapošljavanja, fleksigurnost, EURES, Hrvatski zavod za zapošljavanje

Summary

The main objective of this paper is to explore the politics of development and employment in the territory of the European Union and the Republic of Croatia, as a Member State of the EU. The European Employment Strategy is the basis for the employment policies of the Member countries of the European Union, and is part of the Europe 2020 growth strategy. Europe 2020 growth strategy was adopted in the middle of the world economic crisis in order to overcome the crisis which affects many Member States. Unemployment has reached unacceptably high levels in many parts of Europe, s is the special attention dedicated to the programs for the employment, especially for young people. As some of the most important program we can highlight the youth employment initiative and a program called the guarantee for young people. The last few years all the more noteworthy attaches and the concept of flaxicurity in the European employment policy.

On the basis of available sources, primarily the Croatian employment service, on measures of active labour market policies is shown how many participants use specific programs active employment in the Republic of Croatia. From the data it is evident that the most used measures of vocational training for work without employment. This measure for youth employment is the only one in a series of many that are trying to solve the problem of youth employment. Croatia has still a lot of work on active employment programmes, and to comply with the European Employment Strategy and the application of flexicurity.

Key words: Strategy Europe 2020, youth unemployment, European Employment Strategy, flexicurity, EURES, Croatian Employment Service

Sveučilište Sjever
Sveučilišni centar Varaždin
104. brigade 3, HR–42000 Varaždin

Prijava diplomskog rada

studenata IV. semestra diplomskog studija
Poslovna ekonomija

IME I PREZIME STUDENTA: ELIZABETA ČRNILA | MATIČNI BROJ: 0127/336D

NASLOV RADA: POLITIKA RAZVOJA I ZAPOŠLJAVANJA U EUROPSKOJ UNIJI

NASLOV RADA NA ENGL. JEZIKU: POLICY DEVELOPMENT AND EMPLOYMENT IN THE EUROPEAN UNION

KOLEGIJ: EKONOMIKA I POLITIKA MEĐUNARODNE RAZMJENE

MENTOR: DOC. DR. SC. PETAR KUREČIĆ

ČLANOVI POVJERENSTVA:
1. IZV. PROF. DR. SC. GORAN KOZINA
2. DOC. DR. SC. ANICA HUNJET
3. DOC. DR. SC. PETAR KUREČIĆ

Zadatak diplomskog rada

BROJ: 94/PE/2016

OPIS:

Glavni cilj ovog rada je istraživanje politika razvoja i zapošljavanja na području Europske unije i Republike Hrvatske, kao zemlje članice EU-a. Europska strategija zapošljavanja temelj je politike zapošljavanja zemalja Europske unije, te je dio strategije rasta Europa 2020. Strategija rasta Europa 2020 donesena je usred svjetske gospodarske krize u cilju prevladavanja krize koja pogađa mnoge zemlje članice. Nezaposlenost je dosegla neprihvatljivo visoku razinu u mnogim dijelovima Europe, pa je posebna pozornost posvećena programima za zapošljavanje, osobito mladih. Kao neki od najvažnijih programa mogu se istaknuti Inicijativa za zapošljavanje mladih i program pod nazivom Jamstvo za mlade. Posljednjih nekoliko godina sve se više pažnje pridaje i pojmu fleksigurnosti u europskoj politici zapošljavanja.
Na temelju dostupnih izvora, prvenstveno Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, o mjerama aktivne politike tržišta rada prikazuje se koliko sudionika koristi određene programe aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj. Iz podataka je vidljivo da se najviše koristi mjera stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Ova mjera za zapošljavanje mladih samo je jedna u nizu od mnogih kojima se pokušava riješiti problem nezaposlenosti mladih. Hrvatska mora još mnogo raditi na programima aktivne politike zapošljavanja, te usklađivanju sa Europskom strategijom zapošljavanja i primjenom fleksigurnosti.

U VARAŽDINU, DANA: 4.03.2016. | POTPIS MENTORA: I. Kurečić

SVEUČILIŠTE SJEVER

DIR 01 PE

SADRŽAJ:

1. Uvod 6

2. Politika zapošljavanja u Strategiji Europa 2020 7

3. Nezaposlenost mladih u Europi 12

3.1. Inicijativa „Mladi na potezu“ 15

3.2. Inicijativa „Program za nove vještine i zapošljavanje“ 16

3.3. Inicijativa za zapošljavanje mladih 17

4. Pravni instrumenti EU – sloboda kretanja radnika 18

4.1. Direktiva 2005/36/EZ o priznanju profesionalnih kvalifikacija 20

4.2. Opravdana ograničenja slobode kretanja radnika i iznimke 22

5. Europska strategija zapošljavanja 23

5.1. Početak razvoja Europske strategije zapošljavanja 25

5.2. Fleksigurnost 29

5.3. EURES 31

6. Politika zapošljavanja u Republici Hrvatskoj 32

6.1. Hrvatski zavod za zapošljavanje 35

7. Zaključak 40

Literatura 41

Popis grafikona 43

Popis tablica 43

1. Uvod

Još krajem prošlog stoljeća problem nezaposlenosti postao je jedan od najvećih problema država članica tadašnje Europske unije. Kao posljedica takvog stanja sve se veća pažnja počinje pridavati programima vezanima za borbu protiv nezaposlenosti. Politike zapošljavanja na području integrirane Europe počinju se primjenjivati potpisivanjem Ugovora iz Maastrichta (1993) i promjenom imena u Europska Unija. Europsko tržište je tijekom 1990-ih godina počelo zaostajati u odnosu na tržište rada svojih glavnih konkurenata (SAD-a i Japana). Kako bi se povećala konkurentnost europskog gospodarstva, izrađena je Europska strategija zapošljavanja.

Temeljni cilj ovog rada je istraživanje politika zapošljavanja na području Europske unije i Republike Hrvatske, kao države članice EU-a. U ovom radu analiziraju se mjere uključene u strategiju zapošljavanja u državama članicama Europske unije. Također se istražuje i položaj hrvatske ponude i potražnje za radom. Nekonkurentnost hrvatskog tržišta rada utječe na smanjenje broja postojećih radnih mjesta, a sužava se i prostor za novo zapošljavanje.

Rad je strukturiran na sljedeći način: nakon uvoda, u prvome dijelu analizira se stanje na tržištu rada u Europskoj uniji i politika zapošljavanja uključena u Strategiju Europa 2020. Posebna pozornost posvećena je nezaposlenosti mladih u Europskoj uniji, te mjerama za zapošljavanje mladih. Drugi dio upućuje na pravne instrumenta u Europskoj uniji, odnosno prikazuje važne zakonske regulative povezane sa zapošljavanjem.

Treći, središnji dio bavi se Europskom strategijom zapošljavanje, te načinom njezina funkcioniranja. Četvrti dio rada bavi se politikom zapošljavanja u Republici Hrvatskoj, te Hrvatskim zavodom za zapošljavanje kao važnim sudionikom u politici zapošljavanja. Na kraju rada se nalazi zaključak o svemu navedenom u radu.

2. Politika zapošljavanja u Strategiji Europa 2020

Zemlje Europske unije značajno su pogođene svjetskom gospodarskom krizom što se najviše očituje u padu bruto domaćeg proizvoda, rastu nezaposlenosti te povećanju deficita i javnog duga. Gospodarska i financijska kriza imala je snažan utjecaj na društvo. Nezaposlenost je dosegla neprihvatljivo visoku razinu u mnogim dijelovima Europe, naročito među mladima. „Unatoč konstantnim naporima i poduzetim mjerama, oporavak europskog gospodarstva ide vrlo sporo. Upravo su zbog svega toga, oporavak gospodarstva, globalna gospodarska konkurentnost, rast zapošljavanja, jačanje malog i srednjeg poduzetništva, razvoj novih tehnologija i inovacija, kao i energetska učinkovitost u gospodarstvu ključni pojmovi Strategije Europa 2020“ (http://tripalo.hr/knjige/rad/03%20Obadic.indd.pdf).

Europska unija donijela je 2010. godine desetogodišnju strategiju rasta u cilju prevladavanja krize koja pogađa mnoge države članice. Strategija nosi naziv Europa 2020, a službeno je prihvaćena 17. lipnja 2010. u sklopu Europskog vijeća. Ovom strategijom se nastoje stvoriti uvjeti za pametan, održiv i sveobuhvatan rast.

Europska strategija donesena je usred svjetske gospodarske krize. Kriza je potrebu gospodarskog rasta učinila puno izazovnijom jer situacija na financijskom tržištu otežava gospodarstvu i stanovništvu posuđivanje, investiranje i trošenje. Čak i prije krize, Europska unije je ostvarivala sporiji napredak i rast u odnosu na svjetsko gospodarstvo. Europska stopa zaposlenosti iznosila je 69% za radno aktivno stanovništvo između 24 i 64 godine. Samo 46% starijih radnika (55-64 godine) je zaposleno u EU za razliku od 62% u USA i Japanu. Također, europljani u prosjeku rade 10% manje sati nego japanci i amerikanci. Europa, stoga, mora djelovati i odgovoriti na krizu, te prilagoditi svoje gospodarstvo i društvo. Među

prioritetnim ciljevima Europske unije su puna zaposlenost, socijalni napredak, socijalna uključenost, socijalna zaštita i solidarnost.

„Svim osobama s boravištem u Europskoj uniji osiguravaju se sljedeća socijalna prava koja uključuju:

Pravo radnika na obavijesti i savjete poslodavaca,

Pravo na pregovaranje i štrajk,

Pravo na usluge posredovanja pri zapošljavanju,

Pravo na zaštitu u slučaju nepravednog otkaza,

Pravo na pravedne i dostojne radne uvjete,

Zabranu rada djece,

Zaštita mladih na radnom mjestu,

Usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života zaštitom od otkaza povezanog sa majčinstvom, te pravo na plaćeni rodiljni dopust,

Pravo na socijalnu sigurnost, pomoć povezanu sa stanovanjem i zdravstvenu zaštitu.“ (Smjernice za provedbu aktivne politike zapošljavanje)

Pametan, održiv i uključivi rast ključni je pojam strategije za razdoblje 2014.-2020. Pametan rast znači rast i razvoj gospodarstva zasnovanog na znanju i inovacijama. Teško se može zamisliti budući gospodarski rast u uvjetima globalne konkurencije i globalnog napretka koji nije utemeljen na novim znanjima, znanstvenim istraživanjima, inovacijama i novim tehnologijama u svim aspektima gospodarskog i društvenom prostora. Pametan rast znači jačanje znanja i inovacija kao glavnog pokretača budućeg gospodarskog rasta. Zahtijeva poboljšanje kvalitete obrazovanja, jačanje istraživanja, promoviranje inovacija i razmjenu znanja kroz EU. Da bi se potaknuo pametan rast, potrebno je povećati ulaganja u istraživanje i razvoj.

Također je potrebno poboljšati sustav obrazovanja (između 20 najbolje ocijenjenih svjetskih sveučilišta samo su 2 iz Europe). Europska unija, da bi mogla biti globalno konkurentna, svoj rast mora temeljiti upravo na znanju i inovacijama. Znanje i inovacije donose konkurentsku prednost, veću dodatnu

vrijednost, novi rast i zapošljavanje. Rast također mora biti i održiv što znači da društvo i gospodarstvo moraju poštovati okoliš u kojem djeluju, maksimalno moraju smanjiti negativne učinke na okoliš i klimatske promjene. Uključivi rast znači snaženje ljudi kroz visoku zaposlenost, investiranje u znanja i vještine, modernizaciju tržišta rada, obuku, sustav socijalne zaštite, pomoć ljudima u prilagođavanju promjenama te borbu protiv siromaštva. Europska unija traži da rast bude i uključiv, te da u njemu sudjeluju sve zemlje članice, sve regije, sve društvene skupine i svaki pojedinac.

Kako bi se sve to ostvarilo, postavljeno je pet ključnih ciljeva koje EU mora postići do 2020. godine. Pet ključnih ciljeva uključuju zapošljavanje, obrazovanje, istraživanje i inovacije, socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, te klimatske promjene. Jedan od osnovnih ciljeva je održavanje vrlo visoke stope zaposlenosti. Europska unija temelji se na konceptu socijalnog tržišnog gospodarstva i želi što veću zaposlenost i društvenu uključenost. **„Glavni ciljevi** koji bi trebali voditi aktivnosti država članica kod provedbe **aktivne politike zapošljavanja su:**

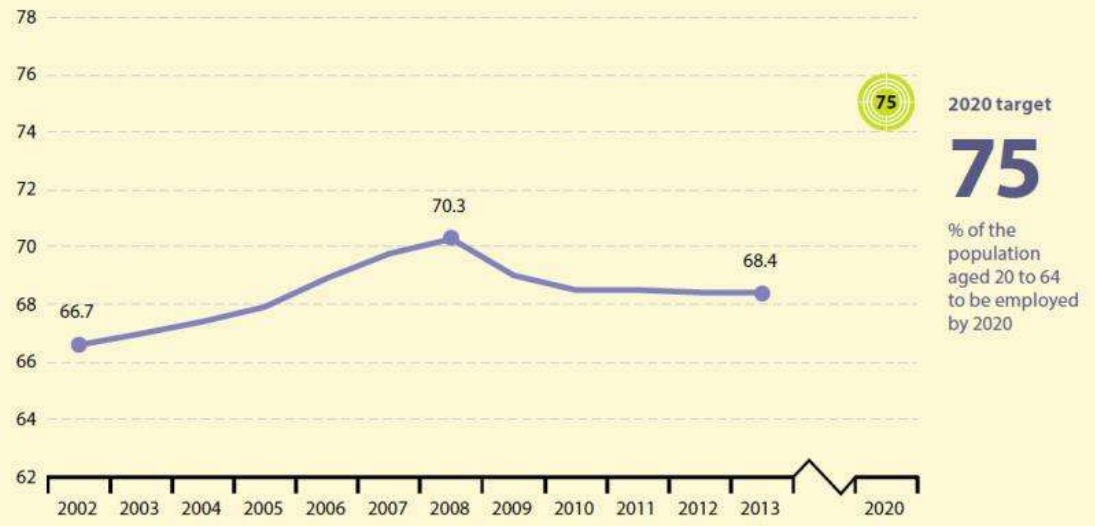
Povećati na 75% stopu zaposlenosti muškaraca i žena u dobi od 20 do 64 godine uključujući veće sudjelovanje mladih, starijih osoba i niskokvalificiranih radnika te bolja integracija migranata,

Unaprijediti obrazovanje, pogotovo smanjenjem stope prekida školovanja i povećanjem udjela visokoobrazovanog stanovništva (svesti postotak osoba koje rano napuštaju školovanje na manje od 10 %, a povećati broj mladih visokoobrazovanih ljudi na najmanje 40%),

Promicati socijalnu uključenost, posebice kroz smanjenje siromaštva; smanjivanje broja ljudi kojima prijeti siromaštvo i socijalna isključenost za najmanje 20 milijuna“ (http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hr).

Jedan od najvažnijih prioriteta Europske unije za plansko razdoblje 2014.-2020. je rast i zapošljavanje. S obzirom na to da je u studenom 2014. godine više od 26,5 milijuna ljudi s boravištem u Europskoj uniji bilo nezaposleno, vrlo je važno pojačati napore da se taj broj smanji. Jedan od glavnih ciljeva sadržanih u strategiji Europa 2020 je 75% zaposlenog aktivnog stanovništva (u dobi od 20 do 64 godine) do 2020. godine.

Grafikon broj 1: Cilj EU – zaposlenost populacije 20-64 godine na razini 75%



Izvor: Eurostat (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/thumb/5/59/Employment_rate_age_group_20_to_64%2C_EU-28.PNG/800px-Employment_rate_age_group_20_to_64%2C_EU-28.PNG)

Osobito se nastoji smanjiti stopa nezaposlenosti mladih koja je dvostruko veća od stope nezaposlenosti odraslih. Da bi se to postiglo u narednom je razdoblju potrebno otvoriti 17,6 milijuna novih radnih mjesta. Zbog toga su mjere poticanja zapošljavanja i kreiranja novih radnih mjesta integrirane u sve politike Europske unije.

Zajednički ciljevi usklađenih politika zapošljavanja u Europskoj uniji su: „

Što veća zaposlenost uz istovremeno poboljšavanje uvjeta rada,

Jačanje tržišta rada i obrazovane radne snage koja se može prilagoditi ekonomskim promjenama,

Poboljšati kvalitete socijalne politike i socijalne zaštite.“(http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hr)

Sve zemlje članice moraju oživjeti politike zapošljavanja, s posebnim naglaskom na zapošljavanje mladih. O dinamičnom tržištu rada i mobilnosti radne snage ovisi i konkurentna industrija. Znanje i vještine ključni su pokretač rasta, zapošljavanja i konkurentnosti. Ključna je uloga ljudskog kapitala - stvaranje radnih mjesta te ulaganje u obuku i vještine. Unatoč velikom broju nezaposlenih u brojnim gospodarskim sektorima još uvijek nedostaje radne snage s određenim vještinama. U mnogim zemljama članicama ovaj je nedostatak uzrok smanjenog rasta i zapošljavanja. Modernizacija gospodarstva i industrije stalno traži nova znanja i vještine.

Radnici trebaju potporu kako bi osigurali fleksibilnost kroz cjeloživotno obrazovanje. Mnogi fakulteti u Europskoj uniji pomažu na način da potiču poduzetnički duh kod studenata i suradnju s lokalnim poduzećima na inovacijama te na taj način postaju uključeni u regionalni ekonomski razvoj. Ovakvih slučajeva treba biti što više. Uspjeh europske industrije značajno ovisi o njenom poticanju i mogućnosti da iskoristi ljudski kapital. Zbog toga se značajan naglasak ulaganja budućih EU ciljeva i fondova odnosi na ulaganja u ljudski kapital, obrazovanje, poboljšanje kvalitete i učinkovitosti obrazovanja, povezivanja sustava obrazovanja i potreba industrije, cjeloživotno obrazovanje itd. Uloga Europskog socijalnog fonda, kao fonda okrenutog upravo tržištu radne snage, je osigurati potporu politici aktivnog tržišta rada i boljem spajanju radnika i posla.

3. Nezaposlenost mladih u Europi

Opća nezaposlenost ne može se znatno smanjiti sve dok se ne riješi problem nezaposlenosti mladih koja je na razini Europske unije dvostruko veća od opće nezaposlenosti. Nezaposlenost mladih u Europskoj uniji izraženija je u zemljama sa slabim rastom BDP-a i visokim javnim dugom u gospodarstvu. Visokoj stopi nezaposlenosti mladih također pridonosi nizak udio privremenog zapošljavanja i visoka razina korupcije. „Manja mobilnost zbog vlasništva nad nekretninama za stanovanje, nizak intenzitet rada ostalih članova kućanstva ili manja mogućnost za život izvan roditeljskog doma također su vrlo važni čimbenici nezaposlenosti mladih u zemljama EU-a s visokim stopama nezaposlenosti mladih.“(Tomić, 2016.)

Više od 5 millijuna mladih ljudi starosti do 25 godina bilo je nezaposleno u državama članicama Europske unije u 2014. godini, što predstavlja gotovo 10% ukupne populacije tih godina i više od 20% od ukupne populacije nezaposlenih u Europskoj uniji. Razlike između zemalja članica su velike.

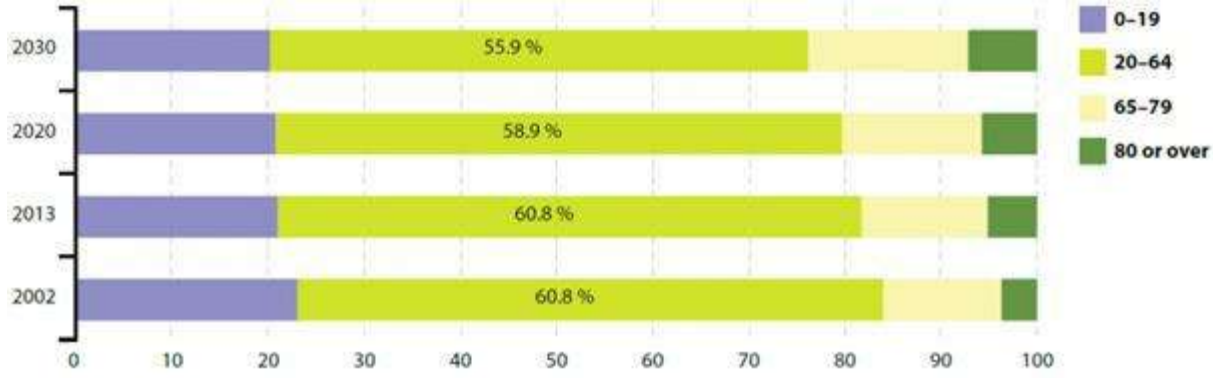
„U zemljama poput Hrvatske, Grčke i Italije nezaposlenost mladih doseže čak više od 20% u određenim periodima. U Grčkoj i Španjolskoj nezaposlenost mladih u 2014.godini popela se iznad 50%. Najnižu stopu nezaposlenosti mladih predvodi Njemačka sa postotkom manjim od 10%. Rizik od nezaposlenosti je za mlade puno veći nego za odrasle zbog određenih razloga kao npr. radno iskustvo, relativno kratko ili nepotpuno obrazovanje, te nedovoljno kontakata za posao „ (Zrilić, Širola, 2013).

Države članice Europske unije podržale su 2013. godine paket mjera za zapošljavanje mladih pod nazivom **Jamstvo za mlade**. Kao što i sam naziv govori, posebna pozornost kod ovog programa usmjerena je na borbu protiv nezaposlenosti mladih. Jamstvo za mlade je program kojim se mladima do 25 godina osigurava u roku od četiri mjeseca nakon što završe obrazovanje ili izgube posao, pružanje kvalitetne ponude za posao, nastavak obrazovanja ili stažiranja. U okviru ovog programa svaka država članica uspostavlja nova

partnerstva između nacionalnih ministarstava, tijela vlasti, svijeta obrazovanja, poduzetništva, agencija za zapošljavanje i slično. Potrebno je poduzeti određene reforme obrazovanja radi osiguravanja vještina potrebnih na tržištu rada, te pružanja druge prilike za obrazovanje osobama koje su rano napustile školovanje.

Duži životni vijek jasan je pokazatelj napretka, ali utječe na radnu snagu te moramo snositi troškove koji u vezi s time nastaju. Europsko stanovništvo stari, što nosi određene posljedice. „Ključno socijalno pitanje je osigurati potpuno sudjelovanje europljana u društvu i pripremiti ih za tržište suvremenog rada. Za našu produktivnost i mogućnost natjecanja na svjetskoj razini važna je održivost sustava socijalne skrbi i mobilnost radne snage.“(Bejaković,2006)

Grafikon broj 2: Struktura stanovništva EU-a po starosnim skupinama 2000.-2035.



Izvor: Eurostat (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/d/d4/Population_age_structure%2C_by_major_age_groups%2C_EU-28%2C_2002%2C_2013%2C_2020_and_2013.png)

Kroz sedam inicijativa Strategije Europe 2020 pokušat će se ostvariti zacrtani ciljevi u novoj programskoj perspektivi do 2020. godine. Strategija Europa 2020 je temeljni strateški dokument Europske unije za razdoblje 2014.-2020. Strategijom su definirani prioriteti i ciljevi djelovanja i razvoja Europske unije u danom određenom razdoblju. Prioriteti i ciljevi određeni ovom Strategijom

ugrađuju se u sve sektorske strateške i planske europske dokumente. Zemlje članice dužne su ove prioritete ugraditi u nacionalne i regionalne programske dokumente koji moraju biti usmjereni k ostvarenju zacrtanih ciljeva EU.

Europska komisija istaknula je sedam inicijativa u Strategiji Europa 2020:“

1. Inovativna Unija – poboljšanje pristupa izvorima financiranja za istraživanje i inovacije, te osiguravanje da se inovativna ideja pretvori u proizod ili uslugu koja kreira rast i zapošljavanje

2. Mladi na potezu – poboljšanje kvalitete obrazovnog sustava i olakšavanje ulaska mladih na tržište rada

3. Digitalno vrijeme za Europu - ubrzavanje uvođenja brzog interneta i ostvarivanje koristi od jedinstvenog digitalnog tržišta

4. Efikasna upotreba resursa u Europi – povećanje efikasnosti gospodarstva u upotrebi resursa, povećanje korištenja energije iz obnovljivih izvora i promoviranje energetske učinkovitosti

5. Industrijska politika za vrijeme globalizacije – poboljšanje poslovnog okruženja, posebno za male i srednje poduzetnike

6. Vrijeme za nove vještine i zapošljavanje – moderniziranje tržišta rada kroz cjeloživotno obrazovanje, te osigurati bolju uravnoteženost ponude i potražnje na tržištu rada

7. Europska platforma protiv siromaštva – korist od rasta gospodarstva treba biti što šire raspoređena, te da se siromašnima osigura život u dostojanstvu i društvenoj uključenosti.
“(http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=hr)

S obzirom da je u ovome radu posebna pozornost posvećena upravo nezaposlenosti mladih, ukratko će se objasniti tri inicijative vezane za zapošljavanje mladih. Tri najistaknutije inicijative vezane za pronalaženje posla mladima,te osposobljavanje i prekvalifikaciju mladih su sljedeće: Mladi

na potezu, Program za nove vještine i osposobljavanje, te Inicijativa za zapošljavanje mladih.

3.1. Inicijativa „Mladi na potezu“

Ova inicijativa samo je jedna od njih nekoliko posebno istaknutih od strane Europske komisije u strategiji Europa 2020. Cilj ove inicijative je povećati kvalitetu i atraktivnost europskog visokoobrazovnog sustava kroz povećanje opće kvalitete obrazovanja, mobilnosti studenata i programa, te poboljšati zapošljavanje mladih.

Mjere na razinama Europske Unije: „

Povećati i integrirati EU mobilnost, fakultetske i istraživačke programe

(Erasmus, Erasmus mundus, Marie Curie, Tempus) i povezati ih s nacionalnim programima.

Pojačati kvalitetu visokog obrazovanja standardizirajući kvalitetu i rezultate u globalnim mjerilima

Promovirati poduzetništvo kroz programe za mlade, promovirati potrebu neformalnog učenja

Pokrenuti program zapošljavanja mladih s ciljem smanjenja broja nezaposlenih među mladima.

Mjere na nacionalnoj razini:

Osigurati učinkovita ulaganja u obrazovni sustav na svim razinama Poboljšati rezultate obrazovanja

Poboljšati ulazak mladih na tržište rada.“ (Tufekčić & Tufekčić, 2013)

3.2. Inicijativa „Program za nove vještine i zapošljavanje“

Cilj ovog programa je stvoriti uvjete za modernizaciju tržišta rada s većom razinom zaposlenosti, te stvoriti održiv socijalni sustav.

Mjere na razini Europske unije: „

Definirati i primijeniti drugu fazu programa fleksibilnosti zajedno s europskim socijalnim partnerima,

Usvojiti pravni okvir koji će promovirati fleksibilniji rad te izbjeći nove rizike za zdravlje i sigurnost na poslu,

Promovirati unutar-europsku radnu mobilnost, te bolje sučeljavanje ponude i potražnje na tržištu rada s potrebnom financijskom potporom Europskog socijalnog fonda,

Dati snažan poticaj strateškom okviru za suradnju u edukaciji i obuci, isključivo fleksibilne oblike obrazovanja i obuke,

Cjeloživotno obrazovanje.

Mjere na nacionalnoj razini:

Nacionalni modeli fleksibilnosti i sigurnosti za smanjenje segmentiranja tržišta rada,

Poticati samozapošljavanje,

Promovirati nove forme dobne i spolne radne ravnoteže,

Razvijati partnerstvo između zainteresiranih strana na relaciji obrazovanje – posao.“ (Tufekčić & Tufekčič, 2013)

3.3. Inicijativa za zapošljavanje mladih

Europski socijalni fond ključni je izvor financiranja za provedbu EU projekta pod nazivom Jamstvo za mlade s ukupnim proračunom od otprilike 86 milijardi eura u razdoblju 2014.-2020. Kako bi se osigurala dodatna sredstva Europskog socijalnog fonda za države članice u kojima stopa nezaposlenosti mladih premašuje 25%, pokrenuta je i dodatna Inicijativa za zapošljavanje mladih.

Početkom ove godine predstavnici Europske komisije predložili su dodatnih milijardu eura koje bi bile na raspolaganju za Inicijativu za zapošljavanje mladih. Ovim bi se potezom povećalo financiranje za države koje primaju poticaje za zapošljavanje mladih, kako bi se mladih osobama olakšalo brže pronalaženje posla. Inicijativa za zapošljavanje mladih je usmjerena na pronalaženje posla mladih osobama, vraćanje mladih na posao ili u program dodatnog osposobljavanja. Inicijativom će se posebno podupirati mladi ljudi koji su nezaposleni i nisu uključeni u programe obrazovanja ili osposobljavanja .

„U okviru Inicijative za zapošljavanje mladih najčešće se podupire sljedeće:

Naukovanje,
Stažiranje,
Posredovanje pri zapošljavanju,
Daljnje obrazovanje radi stjecanja kvalifikacije “(http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=hr).

Sve zemlje članice Europske unije obvezale su se na ispunjavanje ciljeva zadanih u ovoj inicijativi. Neki od najvažnijih prioriteta Europske komisije su povećanje konkurentnosti Europe, te poticanje ulaganja i otvaranja novih radnih mjesta.

4. Pravni instrumenti EU – sloboda kretanja radnika

Politike zapošljavanja i socijalnih pitanja učinkovitije se uvode na razini država članica, no uloga Europske unije je poduprijeti i dopuniti aktivnosti nacionalnih državnih tijela u tim područjima. U tu svrhu Europska unija se koristi takozvanom otvorenom metodom koordinacije. Otvorena metoda koordinacije zapravo predstavlja okvir suradnje unutar kojeg se nacionalne politike svih zemalja Europske unije mogu usmjeriti prema zajedničkim ciljevima u nekom području. Radi toga je utvrđena otvorena metoda koordinacije za Europsku strategiju zapošljavanja. Ugovorom o Europskoj uniji dopuštena je mogućnost sklapanja sporazuma na razini Europske unije sindikatima i udrugama poslodavaca. Unutar Europske unije vrijedi zakonodavstvo kojim se utvrđuju minimalni zahtjevi na razini EU-a.

Države članice ugrađuju europsko pravo u svoje nacionalno pravo, te pri tome osiguravaju sličnu zaštitu prava i obveza unutar cijele Unije.

„Kao dio načela slobodnog kretanja, građani imaju pravo na sljedeće: traženje posla u drugoj zemlji EU-a, rad u drugoj državi članici bez radne dozvole, boravak u drugoj državi članici dok traže posao, ostanak u drugoj državi članici i nakon završetka posla, jednako postupanje kao s državljanima te zemlje članice u pogledu pristupa zaposlenju, radnih uvjeta i svih ostalih socijalnih i poreznih povlastica. “ (Bodiroga-Vukobrat, Horak i Martinović, 2012.)

Prava radnika prema članku 45. Ugovora o funkcioniranju Europske unije (UFEU) glase:

(1) Unutar Unije bit će osigurana sloboda kretanja radnika.

(2) Takvo slobodno kretanje podrazumijeva ukidanje svake diskriminacije između radnika država članica na temelju državljanstva u pogledu zapošljavanja, zarade, te ostalih uvjeta rada.

(3) Uz iznimku opravdanih ograničenja iz razloga javnog poretka, javne sigurnosti i javnog zdravlja,sloboda kretanja daje radnicima pravo:

a) prihvatiti stvarno učinjene ponude za zaposlenje,

b) u tu svrhu slobodno se kretati na teritoriju država članica,

c) boraviti u jednoj državi članici radi zaposlenja sukladno odredbama o zapošljavanju državljana te države sadržanim u zakonima, uredbama i upravnim propisima.

(4) Odredbe ovoga članka ne primjenjuju se na zapošljavanje u javnim službama.

Što se tiče zapošljavanja, u članku 145. Ugovora o funkcioniranju Europske unije navedeno je sljedeće:

„Države članice i Unija rade na razvoju usklađene strategije zapošljavanja, te posebice, na promicanju kvalificirane, obrazovane i prilagodljive radne snage i tržišta rada koja se mogu prilagoditi gospodarskim promjenama u svrhu ostvarenja ciljeva utvrđenih u Ugovoru o Europskoj uniji.“

„Svaki radnik Europske unije ima određena minimalne prava koja se odnose na:

Zdravlje i sigurnost na radu (opća prava i obveze, radna mjesta, radnu opremu, posebne rizike i ugrožene skupine radnika),

Jednake mogućnosti za žene i muškarce (jednak tretman na poslu, trudnoću, porodiljni dopust, roditeljski dopust),

Zaštitu od diskriminacije (na temelju spola, rase, religije, dobi, invaliditeta ili spolne orijetacije),

Zakon o radu (rad u nepunom radnom vremenu, ugovore na određeno vrijeme, radno vrijeme, zapošljavanje mladih, informiranje i savjetovanje zaposlenika.“

(http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=82&langId=hr)

Pojam radnika, odnosno posloprimca u samom Ugovoru o funkcioniranju Europske unije nije definiran, već se zapravo radi o pojmu koji je stvoren pravnostvaralačkom praksom Europskog suda. „Prilikom tumačenja pojma radnik (posloprimac) moraju se imati u vidu ciljevi koji su formulirani u Ugovoru o Europskoj uniji. Sukladno praksi Europskog suda značajke su: obavljanje poslova, za poslodavca, tijekom određenog vremenskog perioda, isplaćivanje novčane protučinidbe (plaće), koja je predviđena. Definicija radnika koju je pravnostvaralačkom praksom utvrdio Europski sud mora se tumačiti europski jedinstveno u državama članicama. „(Bodiroga-Vukobrat, Horak i Martinović, 2012.)

4.1. Direktiva 2005/36/EZ o priznanju profesionalnih kvalifikacija

Ova direktiva Europskog parlamenta i Vijeća o priznanju profesionalnih kvalifikacija primjenjuje se na sve građane zemalja članica koji žele obavljati izabranu profesiju, bilo kao zaposlenici ili poduzetnici, u zemlji članici u kojoj nisu stekli stručnu kvalifikaciju. Odabrana profesija uključuje obavljanje profesionalne aktivnosti za koju je potrebno posjedovanje profesionalnih kvalifikacija koje su definirane kao kvalifikacije i to posjedovanje dokaza o tome potvrdom stručnosti i profesionalnim iskustvom. U čl. 4. st. 1. ove direktive je predviđeno: „ Priznavanje stručne kvalifikacije od strane zemlje članice domaćina omogućava radniku migrantu pristup istoj profesiji u toj zemlji članici, kao i onoj za koju je kvalificiran u vlastitoj državi, te je može obavljati u zemlji rada pod istim uvjetima kao i tuzemni radnici“.

Direktiva 2005/36/Ez predviđa na koji način radnik migrant može obavljati svoju profesiju u drugoj državi članici. Ima tri postojeća sustavna priznavanja:“

Opći sustav za priznavanje stručnih kvalifikacija,

Sustav automatskog priznavanja kvalifikacija potvrđen profesionalnim iskustvom,

Sustav automatskog priznavanja kvalifikacija za određene profesije.“(Bodiroga-Vukobrat, Horak i Martinović, 2012.)

Opći sustav priznavanja stručnih kvalifikacija primjenjuje se na sve profesije koje nisu pokrivene posebnim pravilima i na one situacije gdje radnik migrant ne zadovoljava uvjete iz drugih programa priznavanja. Međutim, država domaćin može priznati kvalifikaciju na osnovi obavljenih dodatnih mjera (test prilagodbe ili period prilagode u trajanju ne dužem od tri godine) ako je obrazovanje jednu godinu kraće od onoga koje zahtijeva zemlja u kojoj će radnik migrant obavljati posao, ili ako stečeno obrazovanje pokriva različite materije od formalnog obrazovanja u zemlji obavljanja djelatnosti. Poglavlje I. Direktive 2005/36/EZ predviđa uzajamno priznavanje : „uzajamno priznavanje provodi se uz dodatne mjere ukoliko postoje evidentne razlike između obrazovanja koje je stekao podnostielj zahtjeva i onoga koje zahtijeva zemlja domaćin“.

Sustav automatskog priznavanja kvalifikacija potkrijepljen profesionalnim iskustvom reguliran je poglavljem II., te daje drugi pristup uzajamnom prizavanju kvalifikacija: obrtničke, trgovačke i industrijske aktivnosti, priznaju se automatski uz dokaz o profesionalnom iskustvu, i uz činjenicu da su trajanje i oblik profesionalnog iskustva zadovoljavajući. U obzir se uzima i prethodno obrazovanje, te se može smanjiti traženo posebno stručno iskustvo. Prethodno obrazovanje mora biti potvrđeno uvjerenjem koje zemlja članica priznaje.

Sustav automatskog priznavanja kvalifikacija za specifične profesije regulira se poglavljem III. Direktive 2005/36/EZ. Kao što je slučaj i s prethodnim

direktivama vezano za sektore, svaka zemlja članica mora automatski priznati uvjerenja o obrazovanju na osnovi sporazuma o minimalnim uvjetima obrazovanja, pokrivajući time zvanje doktore, sestara u općoj njezi, stomatologa, specijaliziranih stomatologa, kirurga veterine, primalja, farmaceuta te arhitekata.

4.2. Opravdana ograničenja slobode kretanja radnika i iznimke

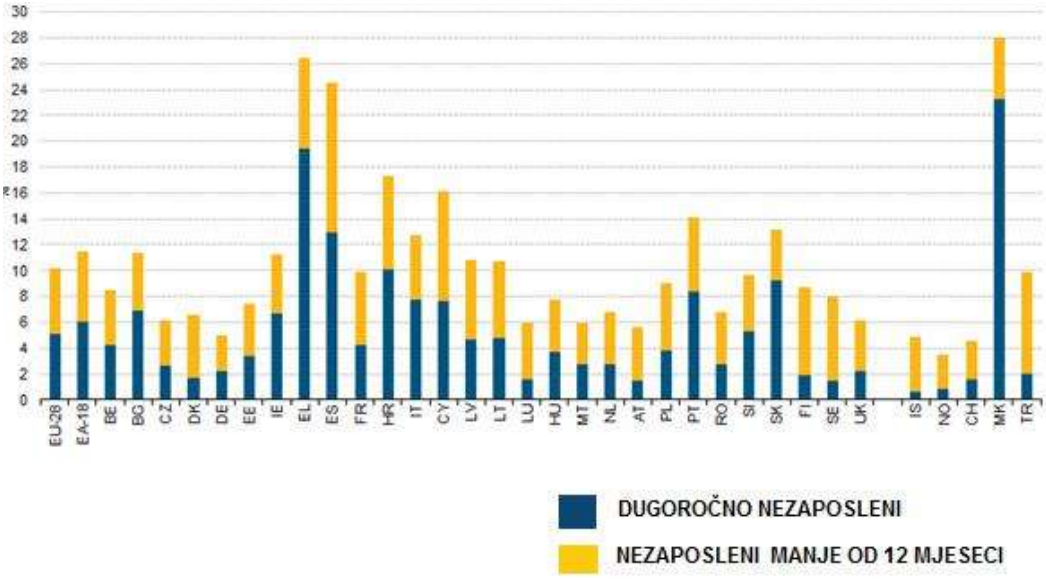
Ograničenja slobodnom kretanju radnika i poslovnom nastanu dijele se u dvije kategorije: opća ograničenja (javni poredak, javna sigurnost i javno zdravlje) i posebna iznimka (zaposlenje u javnoj službi). Opća ograničenja koriste se kako bi se opravdala odluka o sprječavanju ulaska u zemlju, kao i za opravdanje diskriminatornih mjera ili drugog ponašanja koje otežava pristup tržištu rada i ostvarivanju sloboda. „Općim ograničenjima, države članice mogu zadržati suvereno pravo nadzora onih koji ulaze na njihov teritorij i na njemu žive.“ (Bodiroga-Vukobrat, Horak i Martinović, 2012.) Članak 45. st. 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije omogućava zemljama članicama odstupanje od slobodnog kretanja radnika na temelju javnog poretka, javne sigurnosti i javnog zdravlja.

Obujam ograničenja ne može utvrditi jednostrano zemlja članica bez nadzora institucija Europske unije. Država članica ne može se osloniti na ograničenja i opravdavati nedostupnost vlastitog tržišta rada radnicima migrantima, zato što je stopa nezaposlenosti visoka, te bi na taj način protekcionistički štitila tuzemne radnike. Sud je utvrdio da se „zahtijeva posebno restriktivno tumačenje odstupanja od te slobode zbog statusa osobe kao građanina Unije“.

5. Europska strategija zapošljavanja

Europska unija nalazi se pred velikim problemima i izazovima u pogledu strategije zapošljavanja. Naime, Europska unija trenutno bilježi oko 18 milijuna nezaposlenih, od čega je polovica nezaposlena duže od jedne godine. Radi rješavanja tog problema osmišljen je program *European Employment Strategy* (EES) Europska strategija zapošljavanja, čiji je glavni cilj stvoriti okvir za praćenje politike zapošljavanja, koja se primjenjuje širom Europe. Europska strategija zapošljavanja uvedena je 1997. godine i od tada je temelj politike zapošljavanja zemalja članica Europske unije.

Grafikon broj 3: Dugoročna nezaposlenost 2015 (aktivne populacije %)



Izvor: Eurostat (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/9/9f/Figure_8_Unemployment_rates_by_duration_2015_%28%25%29.png)

„Sudjelovanje u socijalnoj politici postaje sve važnije, a borba protiv nezaposlenosti i zapošljavanje imaju važnu ulogu u borbi protiv siromaštva“(Bejaković,2006).

Glavni cilj Europske strategije zapošljavanja je otvaranje dodatnih i boljih radnih mjesta diljem EU-a. Europska strategija zapošljavanja je sastavni dio strategije rasta Europa 2020. i provodi se s pomoću europskog semestra, godišnjeg procesa promicanja političke suradnje između država članica i institucija EU-a. Zajedničkom politikom zapošljavanja želi se osigurati da nacionalne politike zapošljavanja i zajedničke politike Europske unije djeluju usklađeno.

„Provedba Europske strategije zapošljavanja obuhvaća četiri faze:

1. Smjernice za zapošljavanje skup su zajedničkih prioriteta, ciljeva i politika zapošljavanja koje predlaže Komisija, dogovaraju nacionalne vlade, a donosi Vijeće EU-a.

2. Zajedničko izvješće o zapošljavanju temelji se na procjeni stanja zapošljavanja u Europi, provedbi smjernica za zapošljavanje i procjeni pregleda ključnih pokazatelja zapošljavanja i socijalnih pokazatelja.

3. Nacionalne programe reformi podnose nacionalne vlade, a Komisija analizira njihovu usklađenost sa strategijom Europa 2020.

4. Na temelju procjene nacionalnih programa reformi Komisija objavljuje izvješća za pojedinu zemlju kojima analizira gospodarske politike država članica i izdaje preporuke za pojedine države članice.“(http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hr).

5.1. Početak razvoja Europske strategije zapošljavanja

1. Ugovor iz Amsterdama 1997.

Na jednom od sastanaka članica Europske unije, održanome u Amsterdamu 1997. godine dogovoreno je zajedničko djelovanje s ciljem poticanja aktivnog zapošljavanja i mijenjanja politike zapošljavanja. Pravilo je da svaka članica na jednom od godišnjih sastanaka podnosi prijedlog svoga Nacionalnog plana akcije, a također se jednom godišnje podnosi zajedničko izvješće o postignutim rezultatima. Prema zajedničkim izvješćima, se na redovitim sastancima sastavljaju prijelozi pojedinačnih nacionalnih planova. „Na jednom od svojih prvih zasjedanja Europska unija je 1997. usvojila devetnaest mjera, koje se mogu svrstati pod četiri zajednička nazivnika:

1. *Employability,* zapošljivost, jer je povratak na posao nezaposlenih osoba još uvijek nezadovoljavajući,

2. *Entrepreneurship,* poduzetništvo , iz razloga što je u njegovu poticanju prepoznata mogućnost za povećanje stopa zapošljivosti,

3. *Adaptability,* prilagodljivost – organizacija rada je izuzetno važna zbog brze promjene postojećih tehnologija,

4. *Equal opportunities,* jednake mogućnosti u zapošljavanju muškaraca i žena (i drugih ugroženih skupina). Mada je posljednjih godina situacija poboljšana, još uvijek nije zadovoljavajuća.“(http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/hr/employment_hr.pdf

U skladu s tim članice Europske unije obvezale su se da će s obzirom na mogućnosti povećanja zapošljivosti kroz pet godina osigurati mladima obuku, stjecanje radnog iskustva i slično, prije nego se dogodi njihova nezaposlenost duža od 6 mjeseci. U vezi s razvojem poduzetništva potrebno je olakšati otvaranje poduzetništva i vođenje poslova te smanjiti

administrativne terete, a sustav oporezivanja učiniti naklonjeniji samozapošljavanju. Poticanje prilagodljivosti promjenama u tehnologiji, koja je pogotovo izražena razvojem informacijskih znanosti, podrazumijeva se modernizacija organizacije rada. Ostvarivanje jednakih mogućnosti potrebno je zbog još uvijek velike razlike u postotku zaposlenih žena u odnosu na muškarce. Potrebno je promicati zapošljavanje žena, te ubrzati primjenu ugovora koji im dozvoljavaju prekide karijere, omogućuju roditeljske dopuste, te nepuno radno vrijeme da bi mogle uskladiti rad i obaveze u obiteljskom životu.

2. Luksemburški proces 1997.-2004. – Europska strategija zapošljavanja

Prihvaćanje Europske strategije zapošljavanja donijelo je određenu korist, posebno kada je riječ o spremnosti zemalja članica Europske unije u borbi protiv nezaposlenosti, kao i važnosti koja je pridana Europskoj strategiji zapošljavanja od strane međunarodnih tijela. Usvojen je zaključak o razvoju zapošljavanja u EU, u kojemu je naglašena važnost stupnja zaposlenosti kao učinkovitoga mjerila nezaposlenosti.

Radi procjene mjera koje su poduzele članice, Komisija je usvojila Zajedničko izvješće o zapošljavanju. „Iz izvješća je vidljivo da su sve članice svoje strategije zapošljavanja pokušale učiniti dosljednijima i transparentnijima. Pokazana je i velika predanost za sprječavanje dugotrajne nezaposlenosti, te poticanje razvoja poduzetništva. Također je utvrđeno da su najmanji uspjesi zabilježeni u stvaranju jednakih mogućnosti zapošljavanja muškaraca i žena, kao i osoba s tjelesnim ili duševnim nedostacima. „(http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/hr/employment_hr.pdf)

Primijećeni su i neki problemi i propusti kao npr. prekratki rokovi za sastavljanje i provedbu izvješća i zaključaka, te nedostatak podataka za usporedbu između zemalja članica. Sve to je rezultiralo otežanim vrednovanjem i praćenjem strategije zapošljavanja. Europsko vijeće i Europska komisija zaključili su da je potrebno poboljšati nacionalnu statistiku i usporedivost podataka na nacionalnoj razini i na razini Unije.

„Posebno su problematizirana pitanja indikatora koji služe za procjenu izvedbi programa na nacionalnoj razini i njihovoj usporedbi među svim članicama. Osam takvih indikatora može se podijeliti u dvije grupe:

1. indikator zaposlenosti – stopa zaposlenosti, zaposlenost prema spolu, zaposlenost osoba u dobi od 50 do 60 godina i porast zaposlenosti;

2. indikator nezaposlenosti – stopa nezaposlenosti, nezaposlenost mladih, nezaposlenost prema spolu i dugotrajna nezaposlenost“ (http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/hr/employment_hr.pdf).

Što se samih poslodavaca tiče, oni su naglasili važnost akcije na lokalnoj i regionalnoj razini, kao i nacionalnu odgovornost pojedinih članica EU za samu provedbu strategije zapošljavanja.

3. Lisabonska strategija 2000.-2010.

Europsko je vijeće 2000. godine u Lisabonu postavilo konkretne ciljeve koje Europska unija treba postići do 2010. godine. Zaposlenost svih prihvaćena je kao opći cilj politike zapošljavanja i socijalne politike. Europska strategija zapošljavanja treba pojednostaviti i ojačati Lisabonsku strategiju, a poseban naglasak je na rastu i radnim mjestima. Postignut je dogovor vezan za ulogu Europskog socijalnog fonda koji postaje središnji faktor u europskoj politici. Sve njegove aktivnosti vezane su za ljudske resurse i bit će primijenjene na cijelom području EU-a.

„Odlučeno je da će Europski socijalni fond ispunjavati dvije glavne funkcije:

1. osiguravanje zajedničkog okvira akcije za sve što se odnosi na obrazovanje, trening i zapošljavanje, kako na regionalnoj tako i na nacionalnoj razini;

2. podržavati akcije koje ne proizlaze iz prvih dviju kategorija.“ (Bejaković,2012)

„Buduće djelovanje Europskog socijalnog fonda bit će usmjereno na pet područja:

– prilagodbu i modernizaciju politike i sustava obrazovanja,

– primjenu aktivne politike kao sredstva borbe protiv dugotrajne nezaposlenosti,

– borbu protiv socijalne isključenosti i poticanje socijalne uključenosti, pogotovo mladih,

– poboljšanje sustava na način da budu u mogućnosti posredovati pri ekonomskim i socijalnim promjenama,

– povećanje sudjelovanja žena na tržištu rada.“(http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=hr).

4. Strategija rasta Europa 2020

Ovom su desetogodišnjom strategijom po prvi puta određeni neki glavni ciljevi za radna mjesta i pametan, održiv i uključiv rast. Ova se strategija neće posebno razmatrati jer je objašnjena već na početku ovog rada.

5.2. Fleksigurnost

Spajanjem dviju riječi, fleksibilnost i sigurnost nastala je nova riječ fleksigurnost, kao rezultat želje za uravnoteženjem fleksibilnosti poslova i sigurnim prijelazom između poslova. Kompromis između fleksibilnosti za poslodavce i sigurnosti za zaposlenike zauzima bitno mjesto u gospodarskim sustavima razvijenih društava. Fleksigurnost je novi pogled na fleksibilnost i sigurnost tržišta rada. Fleksibilnost se odnosi na razvijanje fleksibilnih uvjeta rada gdje bi se ljudi cijelo vrijeme školovali, imali fleksibilnije radno vrijeme te se lakše zapošljavali i prekidali ugovore o radu. Sigurnost bi se trebala odnositi na socijalne beneficije za one koji izgube posao, te mogućnost prekvalifikacije.

„Fleksigurnost je kombinacija fleksibilnosti i sigurnosti i model socijalne države s proaktivnom politikom tržišta rada. Model je kombinacija lakog zapošljavanja i otpuštanja (fleksibilnost za poslodavce) i visokih naknada za nezaposlene (sigurnost za zaposlenike)“. (Wikipedia)

Posljednjih nekoliko godina pojam fleksigurnosti sve je više privlačan donositeljima politike diljem Europe, bilo u državama članicama ili na razini Europske unije. Najviše zbog povećane konkurentnosti i nestalnosti poslovnih ciklusa koji povećavaju pritisak za otpuštanjem i zapošljavanjem radnika, ali i zbog realnosti da radna snaga ubrzano stari, te je u njoj sve veći broj žena. Nekonkurentnost i nefleksibilnost tržišta rada utječe na smanjenje broja postojećih radnih mjesta, te se sužava i prostor za novo zapošljavanje. Europska komisija uključila je pojam flesigurnosti u svoju Europsku strategiju zapošljavanja. Pojam fleksigurnost prvi se put spominje još 1996. godine i od tada se o fleksigurnosti govorilo na različitim sastancima na vrhu Europske unije. Međutim, pojam fleksigurnosti službeno je usvojen 2007. godine, te se od tada istraživanja vezana uz fleksigurnost sve više financiraju alatima Europske komisije.

Postoje sljedeći tipovi fleksibilnosti: „

1) Sigurnost radnog mjesta – koja se temelji na zakonskoj zaštiti zaposlenja, što sprječava poslodavca u preranom otpuštanje radnika,
2) Sigurnost zapošljavanja – odgovarajuće mogućnosti zapošljavanja kroz visoku razinu zapošljivosti osiguranu putem dodatnog obrazovanja ili osposobljavanja,
3) Sigurnost primanja – zaštita odgovarajuće i stabilne razine primanja,
4) Sigurnost kombiniranja – sigurnost koja proizlazi iz mogućnosti djelatnika da kombinira svoj posao s drugim odgovornostima i obvezama koje nisu vezane uz plaćeni posao. „(socijalno-partnerstvo.hr/wp-content/uploads/.../**Fleksigurnost_u_EU**.doc)

Fleksigurnost je utemeljena na dobrim iskustvima Danske i Nizozemske i omogućava prilagođavanje okolnostima svake države članice EU-a. Zemlja iz koje je sve krenulo je Nizozemska. Nizozemski model fleksigurnosti želi osigurati dodatnu fleksibilnost tržišta rada, uz istovremeno stvaranje veće sigurnosti za zaposlene na fleksibilnim radnim mjestima. No, Danska se smatra zemljom s najrazvijenijim zakonodavstvom na području fleksigurnosti u Europi. Danski model fleksigurnosti počiva na tri stupa: „

Fleksibilan standardni radni odnos, što je rezultat niske razine zaštite zaposlenja,

Velike naknade za nezaposlene koje im pružaju dohodovnu sigurnost,

Aktivna politika zapošljavanja s ciljem povećanja kvalificiranosti i aktiviranja nezaposlenih.“(http://she.hr/fleksigurnost-osvaja-europu/)

Fleksigurnost znači postizanje novih i pozitivnih kombinacija jedne ili više vrsta fleksibilnosti i jedne ili više vrsta sigurnosti. Takve pozitivne kombinacije trebaju dovesti do ravnopravnih situacija u kojima poslodavci imaju korist od visokog stupnja fleksibilnosti, što je dobro za stvaranje radnih mjesta i dinamičnost ekonomije, a istovremeno fleksibilnost postaje prihvatljiva radnicima jer je popraćena visokim stupnjem sigurnosti.

5.3. EURES

Kako bi se ohrabrilo slobodno kretanje radnika i pomoglo radnicima u pronalaženju posla u drugoj zemlji članici osnovana je Europska služba za zapošljavanje EURES (European Employment Service). EURES je mreža za suradnju čija je svrha olakšati slobodno kretanje radnika u 28 država članica EU-a, u Švicarskoj, Islandu, Lihtenštajnu i Norveškoj. EURES mreža je pokrenuta 1993. godine kao instrument poboljšanja mobilnosti radne snage na europskom tržištu rada.

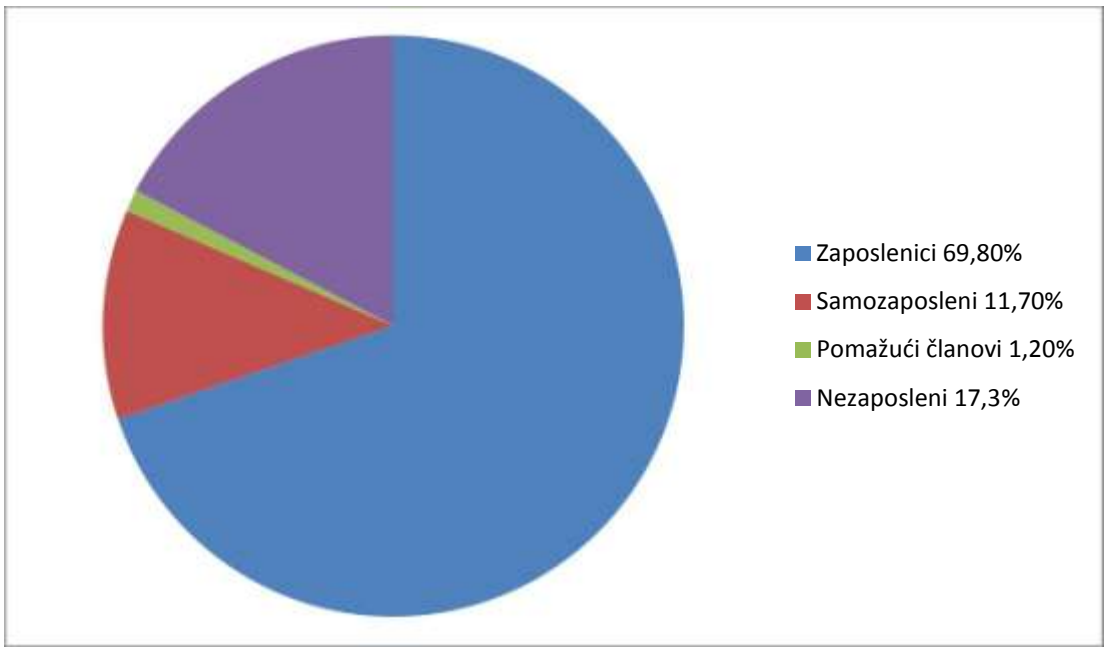
„ Članovi i partneri ove službe su: nacionalne i lokalne službe za zapošljavanje, službe za zapošljavanje u svim zemljama članicama, ostale specijalizirane službe zapošljavanja, te sindikati i organizacije poslodavaca. Partneri u mreži mogu uključivati javne službe za zapošljavanje, privatne službe za zapošljavanje, sindikate, organizacije poslodavaca i sve druge važne sudionike na tržištu rada.“ (Hrvatski zavod za zapošljavanje)

Svrha je EURESA pružanje informacija, savjetovanja i usluga posredovanja zaposlenja širom Europe. EURES u praksi pruža svoje usluge putem portala i putem mreže od oko 1 000 EURES-ovih savjetnika koji su u svakodnevnom kontaktu s tražiteljima posla i poslodavcima diljem Europe. EURES savjetnici su specijalisti koji pružaju usluge informiranja, usmjeravanje i posredovanje između poslodavaca i tražitelja posla na europskom tržištu rada, odnosno odabira radnika i zapošljavanja poslodavcima i tražiteljima posla. Cilj ove mreže je promovirati razvoj jedinstvenog europskog tržišta rada otvorenog svim radnicima zemalja članica EU-a. Želi ostvariti međudržavnu i međuregionalnu razmjenu slobodnih radnih mjesta i prijava za zapošljavanjem, kao i transparentnost i razmjenu informacija o pojedinim nacionalnim tržištima rada, uvjetima života i obrazovanju.

6. Politika zapošljavanja u Republici Hrvatskoj

Stopa zaposlenosti u Republici Hrvatskoj značajno je niža od prosjeka zaposlenosti u Europskoj uniji. Niska stopa zaposlenosti rezultat je niske stope aktivnosti i visoke stope nezaposlenosti. Dugotrajna nezaposlenost trajno je na vrlo visokoj razini u Hrvatskoj, dok nezaposlenost mladih predstavlja još jedan značajan problem jer je trajno na vrlo visokoj razini. Usprkos činjenici da su mladi ljudi bolje obrazovani od prethodnih generacija, očito je kako je nezaposlenost mladih u većini zemalja više nego dvostruko veća od prosjeka nezaposlenosti ukupne populacije.

Grafikon broj 4: Zaposleni prema položaju u zaposlenju u 2014.

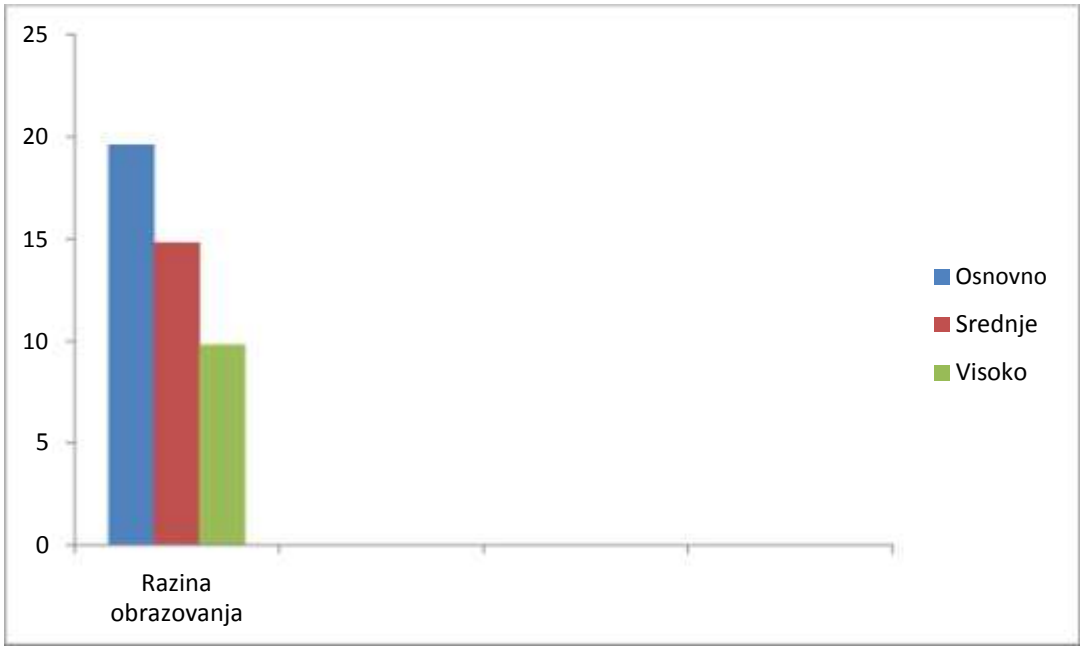


Izvor: obrada autora prema izvoru Državnog statističkog zavoda

Grafikon koji uključuje sve zaposlene osobe u Hrvatskoj jasno pokazuje da čak 69,80% zaposlenih osoba pripada kategoriji zaposlenik. Svega 11,70% zaposlenih osoba su samozaposleni što ukazuje na nedostatak poduzetništva i samozapošljavanja. Jedan od glavnih uzroka navedenog problema je neusklađenost obrazovnog sustava i potreba tržišta rada. Vodeći

se strateškim europskim dokumentima u području zapošljavanja, posebice strategijom Europa 2020 u Republici Hrvatskoj su dodatno razrađene mjere aktivne politike zapošljavanja. Posebna pažnja posvećena je povećanim potrebama nezaposlenih osoba, posebice mladih, a isto tako i poslodavaca. Broj stanovnika u Republici Hrvatskoj u konstantom je padu, a prisutna je i transformacija strukture radno aktivnog stanovništva. Prema procjenama Državnog zavoda za statistiku udio mlađeg radno aktivnog stanovništva manji je od udjela starijeg radno aktivnog stanovništva. Između gospodarskog rasta i promjene zaposlenosti postoji veoma čvrsta veza, te je kao posljedica pada proizvodnje došlo i do značajnog smanjenja registrirane zaposlenosti. Navedeno smanjenje registrirane zaposlenosti popraćeno je povećanjem registrirane nezaposlenosti.

Grafikon broj 5: Stopa nezaposlenosti prema razini obrazovanja (%)



Izvor: obrada autora prema izvoru Hrvatskog zavoda za zapošljavanje
Napomena: podaci se odnose na skupinu u dobi od 25 do 54 godine

Što se tiče stope nezaposlenosti prema razini obrazovanja, podaci Hrvatskog zavoda za zapošljavanje pokazuju da postoji jasna veza između razine obrazovanja i visine stope nezaposlenosti, odnosno brzine zapošljavnja.

Nezaposlene osobe sa većom razinom obrazovanja u većem se broju zapošljavaju u kratkom vremenskom roku nakon prijave u evidenciju nezaposlenih. Iz gore prikazanog grafikona vidljivo je da je u 2014. godini stopa nezaposlenosti radne snage s osnovnim obrazovanjem iznosila 19,6 posto, sa srednjim obrazovanjem 14,8 posto, te s višim i visokim obrazovanjem 9,8 posto. Što je viša razina stečenog obrazovanja, to je niža stopa nezaposlenosti. Prema zadnjim dostupnim podacima Eurostata, Republika Hrvatska od svih zemalja članica Europske unije ima najnižu stopu ranog napuštanja školovanja koja u 2014. godini iznosi 5,2% dok je na razini EU-a prosjek 12,7%. Razlike između obrazovnih skupina u visini stope nezaposlenosti i brzini zapošljavanja, ukazuje na neusklađenost ponude rada sa potražnjom za radom.

„U skladu s ciljevima Strategije Europa 2020, Republika Hrvatska izradila je ekonomski program u kojem su navedene prepreke sa kojima se RH suočava u odnosu na zadane ciljeve Europa 2020, a to su:

Nedovoljno sudjelovanje na tržištu rada,

Neusklađenost sustava obrazovanja sa potrebama tržišta rada,

Nedovoljno sudjelovanje osoba u cjeloživotnom učenju,

Nedovoljan pristup adekvatnim izvorima financiranja za povećanje konkurentnosti i ostvarivanja gospodarskog rasta,

Nedovoljna regulacija povremenih i privremenih poslova,

Suzbijanje rada na crno i uvođenje radnih instituta zbog izmjena radnog zakonodavstva s ciljem olakšanja uvjeta za zapošljavanje, restrukturiranje veće zaštite rada i radnika“ (Smjernice za provedbu aktivne politike zapošljavanja, 2015).

Ciljevi politike zapošljavanja propisani su Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje od 2015. do 2017. godine. Ove smjernice izrađene su na osnovi analize trenutnog stanja na hrvatskom tržištu rada. Definirani su prioriteti i ciljevi djelovanja kako bi se osigurala usklađenost ponude i potražnje na tržištu rada. Poboljšanje

konkurentnosti poslodavaca, povećanje profesionalne i obrazovne pokretljivosti radne snage, te povećanje stope zaposlenosti skupina u nepovoljnom položaju na tržištu rada, samo su neki od ciljeva politike zapošljavanja. Europska komisija naglasila je da države članice Europske unije trebaju mladima osigurati uspješnu tranziciju iz sustava obrazovanja u svijet rada.

„U svrhu povećanja stope zaposlenosti propisane su tri osnovne mjere:

> Poticanje zapošljavanja – uključivanje sve većeg broja nezaposlenih osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada u mjere aktivne politike zapošljavanja,
>
> Jačanje administrativnih kapaciteta i osiguravanje kvalitetnije usluge Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje - kako bi se povećao udio ranjivih i teže zapošljivih skupina u 12 zapošljavanju i pružila što bolja, kvalitetnija i sveobuhvatnija usluga prema krajnjim korisnicima, nastavit će se ulaganje u prilagodbu i unaprjeđenje rada Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje,
>
> Daljnji razvoj i institucionalna podrška lokalnim partnerstvima za zapošljavanje.“(Smjernice za provedbu aktivne politike zapošljavanja, 2015)

6.1. Hrvatski zavod za zapošljavanje

Većinu intervencija na tržištu rada provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje koji je najvećim dijelom zadužen za provedbu mjera zapošljavanja nezaposlenih osoba. Hrvatski zavod za zapošljavanje provodi niz mjera aktivne politike zapošljavanja usmjerenih nezaposlenim osobama u nepovoljnom položaju na tržištu rada, te poslodavcima kod kojih je potrebno osigurati očuvanje radnih mjesta. Zavod provodi sljedeće grupe mjera aktivne politike zapošljavanja: potpore za zapošljavanje, potpore za samozapošljavanje, potpore za usavršavanje, obrazovanje nezaposlenih,

stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, javni radovi te potpore za očuvanje radnih mjesta. Popis paketa mjera u okviru politike zapošljavanja koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje: „

Paket mjera za mlade „Mladi i kreativni“,

Paket mjera za posebne skupine „I posebnost je prednost“,

Paket mjera za osobe sa invaliditetom „Uključeni“,

Paket mjera za starije osobe „Važno je iskustvo“,

Paket mjera za dugotrajno nezaposlene „I mi smo za novi posao i učenje“,

Paket mjera za nezaposlene osobe romske nacionalne manjine,

Paket mjera „Važno je očuvati radno mjesto“,

Paket mjera za žene.“ (Hrvatski zavod za zapošljavanje, 2016)

U ovome radu, fokus je na mladima pa će se posebna pozornost posvetiti upravo mjerama aktivne politike zapošljavanja posvećene mladima. Republika Hrvatska, kao članica Europske unije, uključena je u program EU *Garancija za mlade*. Program Garancija za mlade temelji se na preporuci da svakoj osobi mlađoj od 25 godina treba osigurati zaposlenje, pripravništvo ili nastavak obrazovanja u roku od četiri mjeseca po izlasku iz sustava obrazovanja ili u slučaju nezaposlenosti. Države članice Europske unije trebaju aktivno raditi na razvoju i provedbi programa namijenjenih obrazovanju, zapošljavanju i socijalnom uključivanju mladih. Garancija za mlade je ključni element poboljšanja položaja mladih na tržištu rada i osiguranja njihove budućnosti, te smanjenja rastućeg broja mladih nezaposlenih osoba.

Hrvatski zavod za zapošljavanje počeo je sa provedbom Garancije za mlade 1. srpnja 2013. godine te je paket mjera za mlade „Mladi i kreativni“ dopunio sa 11 mjera usmjerenih na mlade do 29 godina. Mjere su usmjerene na podizanje kompetencija i pripremu mladih za zapošljavanje, a posebice jačanje i uključivanje mladih u poduzetništvo. Garancija za mlade službeno je počela sa provedbom u Europskoj uniji 1. siječnja 2014. godine kada su

Republici Hrvatskoj postala dostupna sredstva za zapošljavanje osoba mlađih od 25 godina. Ostale dodatne mjere koje se provede financiraju se iz Europskog socijalnog fonda i državnog proračuna. Neke od mjera sadržane u paketu mjera za mlade „Mladi i kreativni“ su sljedeće:

„Pola – pola“ – potpora za zapošljavanje

„Tvoja inicijativa – tvoje radno mjesto“ – potpora za samozapošljavanje

„Rad i nakon stručnog osposobljavanja“ – potpora za zapošljavanje

„Učim uz posao“ – potpora za usavršavanje novozaposlenih osoba

„Znanje se isplati“ – obrazovanje nezaposlenih

„Rad i staž i prijevoz“ – stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa

Tablica br.1: Ukupni korisnici Mjera aktivne politike zapošljavanja u 2015. godini do 31.12.2015. godine

Mjera	Aktivni korisnici na početku 2015.	Novouključeni do 31.12.2015.	Ukupni korisnici tijekom 2015.	Aktivni korisnici 31.12.2015.
UKUPNO	**23.165**	41.595	**64.760**	**33.021**
Potpore za zapošljavanje i usavršavanje	4.697	7.120	11.817	6.747
Potpore za samozapošljavanje	2.109	2.776	4.885	2.647
Obrazovanje nezaposlenih	54	1.552	1.606	1.095
Javni radovi	1.771	9.961	11.732	3.217
Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa	13.897	18.597	32.494	18.307
Potpora za očuvanje radnih mjesta	6	228	234	11
Stalni sezonac	631	1.361	1.992	997

Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Iz prikazane tablice vidljivo je da je najviše korištena mjera stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa naziva „Rad i staž i prijevoz“. Cilj ove mjere je nezaposlenim osobama bez radnog iskustva u zanimanju za koje su završile školovanje osigurati ulazak na tržište rada kroz stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Mogućnost korištenja ove mjere imaju osobe prijavljene u evidenciju nezaposlenih najmanje 30 dana koje nemaju više od 12 mjeseci evidentiranog staža u zvanju za koje su se obrazovale, bez obzira na ukupno evidentiran radni staž u mirovinskom osiguranju.

„Ciljane skupine su:

a) Nezaposlene osobe sa završenim preddiplomskim, diplomskim ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem, odnosno preddiplomskim ili specijalističkim diplomskim stručnim studijem,
b) Nezaposlene osobe sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem u obrtničkim zanimanjima i zanimanjima u kojima je obavljanje poslova uvjetovano članstvom u strukovnim udrugama osnovanim sukladno posebnim propisima,
c) Nezaposlene osobe sa završenim preddiplomskim, diplomskim ili integriranim preddiplomskim i diplomskim sveučilišnim studijem, odnosno preddiplomskim ili specijalističkim diplomskim stručnim studijem koje prema Zakonu o radu imaju zakonom ili nekim drugim zakonskim propisom utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja stručni ispit ili radno iskustvo,
d) Nezaposlene osobe sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem u četverogodišnjem trajanju zvanja koje prema Zakonu o radu imaju utvrđeno kao uvjet za obavljanje poslova radnog mjesta određenog zanimanja stručni ispit ili radno iskustvo. “(Hrvatski zavod za zapošljavanje).

Dio subvencije ide poslodavcu i to u iznosu uplata obveznih doprinosa mirovinskog osiguranja što za 12 mjeseci iznosi 6.751,08 kuna, te uplata obveznih doprinosa zdravstvenog osiguranja što za 12 mjeseci iznosi 5.232,00 kuna. Polaznik dobiva novčanu pomoć u visini definiranoj Odlukom Vlade Republike Hrvatske koja iznosi 2.400,00 kuna, te troškove prijevoza u visini stvarnih troškova prijevoza sredstvima javnog prijevoza u maksimalnom iznosu do 1.000,00 kuna.

Poslodavci koji žele koristiti mjeru stručnog osposobljavanja moraju imati izrađen program stručnog osposobljavanja i osiguranog mentora za osobu na stručnom osposobljavanju koji treba imati odgovarajuću razinu obrazovanja ili radno iskustvo na poslovima koje će obavljati polaznik stručnog osposobljavanja. Poslodavci s većim brojem zaposlenih mogu dobiti odobrenje za korištenje stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa za onoliko osoba za koliko mogu osigurati kvalificiranog mentora, ali ne u broju većem od broja zaposlenih po ugovoru o radu. Mentor može provoditi stručno osposobljavanje za rad za maksimalno tri osobe.

Mentor je osoba iste kvalifikacije, razine obrazovanja ili da ima najmanje pet godina radnog iskustva na poslovima za koje mentorira ukoliko ne ispunjava uvjet kvalifikacije i razine obrazovanja. Poslodavac nakon isteka ugovora o stručnom osposobljavanju za rad bez zasnivanja radnog odnosa može primiti nove osobe na stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa. Broj osoba koje prima na stručno osposobljavanje ne smije biti veći od broja zaposlenih radnika za male i srednje poslodavce, za velike poslodavce broj osoba na stručnom osposobljavanju ne smije biti veći od 50% broja zaposlenika utvrđenih na dan podnošenja zahtjeva. Izuzetak su obrti koji primaju na stručno osposobljavanje za rad osobe sa obrtničkim zvanjima s ciljem polaganja majstorskog ispita čiji broj može biti maksimalno dvostruko veći od broja zaposlenih.

7. Zaključak

U radu se analizira razvoj politika zapošljavanja na području Europske unije i Republike Hrvatske od njezinih početaka. Intenzivniji razvoj politika zapošljavanja, socijalne politike i borbe protiv siromaštva u Europskoj uniji započeo je potpisivanjem Ugovora iz Maastrichta 1993. godine. Od tada je pokrenut niz novih programa vezanih za borbu protiv nezaposlenosti i mjera poticanja zapošljavanja. Među najistaknutijim mjerama vezanim za problem zapošljavanja zasigurno je oblikovanje Europske strategije zapošljavanja (Lisabonska strategija iz 2000.). Kako nekoliko godina nakon njezina uvođenja Europa nije napravila dovoljan napredak, koji bi stimulirao ekonomski rast, a time i veću stopu zaposlenosti u 2005. godini došlo je do njezine revizije. Revizijom se smanjio broj ciljeva, a naglasak se stavlja na poticanje rasta i porasta broja novih poslova.

Nezaposlenost mladih u većini zemalja Europske unije više je nego dvostruko veća od prosjeka nezaposlenosti ukupne populacije, a u Republici Hrvatskoj je gotovo trostruka. Jedan od glavnih uzroka navedenog problema je neusklađenost obrazovnog sustava i potreba tržišta rada. Takvo stanje potrebno je promijeniti, a jedan od načina zasigurno je primjena aktivnih politika zapošljavanja.

Hrvatska je još daleko od uspješne primjene Europske strategije zapošljavanja, odnosno fleksigurnosti. Problem je što nema sustavno kreiranu aktivnu politiku zapošljavanja te ima nisku pokrivenost naknadama za nezaposlene. Na državi je najveći teret jer mora osvijestiti javnost na nužnost ulaganja u cjeloživotno obrazovanje, te osigurati naknade za nezaposlene koje će omogućiti sigurnost radnicima u međurazdobljima, dok ne pronađu novi posao.

Literatura

Knjige:

- Bejaković, P. (2006); „Dugotrajna nezaposlenost – odrednica socijalne isključenosti“; Zagreb

- Bodiroga-Vukobrat, N., Horak, H. i Martinović, A. (2012); „Temeljne gospodarske slobode u Europskoj uniji“;Zagreb

- Tufekčić, M. & Tufekčić, Ž. (2013); „EU politike i fondovi 2014-2020“; 2. izdanje Zagreb: Plavi partner d.o.o.

Članci u časopisima:

- Botrić, V. (2011); „Structural unemployment and its determinants in Southeast Europe“; Ekonomska misao i praksa, Hrčak – Portal znanstvenih časopisa Republike Hrvatske (Online); Dostupno na: file:///C:/Users/User/Downloads/9_Botric.pdf (25.02.2016.)

- Tomić, I. (2016); „What drives youth unemployment in Europe?“; Radni materijali Ekonomskog fakulteta Zagreb, Hrčak - Portal znanstvenih časopisa Republike Hrvatske (Online); Dostupno na: file:///C:/Users/User/Downloads/WP_1601%20(1).pdf (25.02.2016.)

- Zrilić, N. i Širola, D. (2013); „Youth development entrepreneurship - unused potential of Croatia**“;** Zbornik Veleučilišta u Rijeci, Hrčak – Portal znanstvenih časopisa Republike Hrvatske (Online); Dostupno na: file:///C:/Users/User/Downloads/6_razvoj_poduzetnistva_mladih.pdf (23.02.2016.)

Zakoni:

- Direktiva 2005/36/EZ Europskog parlamenta i Vijeća Europske unije o priznanju profesionalnih kvalifikacija (2005); Službeni list Europske unije; Dostupno na: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A32005L0036

- Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj za razdoblje 2015. - 2017. godine (2014), Narodne novine

- Ugovor o Europskoj uniji (1992); Ministarstvo vanjskih i europskih poslova; Dostupno na: http://www.mvep.hr/custompages/static/hrv/files/pregovori/111221-lisabonski-prociscena.pdf

- Ugovor o funkcioniranju Europske unije (2009); Ministarstvo vanjskih i europskih poslova; Dostupno na: http://www.mvep.hr/custompages/static/hrv/files/pregovori/111221-lisabonski-prociscena.pdf

Web stranice:

- EMPLOYMENT, SOCIAL AFFAIRS & INCLUSION (17.02.2016.); Dostupno na: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=113&langId=hr

- Fleksigurnost osvaja Europu (27.02.2016.) Dostupno na: http://she.hr/fleksigurnost-osvaja-europu/

- Fleksigurnost u Europskoj uniji (08.03.2016.); Dostupno na: socijalno-partnerstvo.hr/wp-content/uploads/.../**Fleksigurnost_u_EU**.doc

- Hrvatski zavod za zapošljavanje; (18.02.2016.); Dostupno na: http://www.hzz.hr/default.aspx?id=11698

- Politike Europske unije; (18.02.2016.); Dostupno na: http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/hr/employment_hr.pdf

- Politika zapošljavanja EU-a (17.02.2016.); Dostupno na: http://oliver.efri.hr/~europe/regisoc/regisoc%20IIIb.pdf

- Politika zapošljavanja u Europskoj uniji i Hrvatskoj (17.02.2016.); Dostupno na: http://tripalo.hr/knjige/rad/03%20Obadic.indd.pdf

- Smjernice za provedbu aktivne politike zapošljavanja (18.02.2016.); Ministarstvo rada i mirovinskog sustava; Dostupno na: https://vlada.gov.hr/UserDocsImages/Sjednice/Arhiva/126.%20-%2010.pdf

Popis grafikona

Grafikon broj 1 – Cilj EU zaposlenost populacije 20-64 godine na razini 75%

Grafikon broj 2 - Struktura stanovništva EU-a po starosnim skupinama 2000.-2035.

Grafikon broj 3 - Dugoročna nezaposlenost 2015 (aktivne populacije %)

Grafikon broj 4 - Zaposleni prema položaju u zaposlenju u 2014.

Grafikon broj 5 – Stopa nezaposlenosti prema razini obrazovanja (%)

Popis tablica

Tablica broj 1 - Ukupni korisnici Mjera aktivne politike zapošljavanja u 2015. godini do 31.12.2015. godine

Sveučilište
Sjever

IZJAVA O AUTORSTVU
I
SUGLASNOST ZA JAVNU OBJAVU

Završni/diplomski rad isključivo je autorsko djelo studenta koji je isti izradio te student odgovara za istinitost, izvornost i ispravnost teksta rada. U radu se ne smiju koristiti dijelovi tuđih radova (knjiga, članaka, doktorskih disertacija, magistarskih radova, izvora s interneta, i drugih izvora) bez navođenja izvora i autora navedenih radova. Svi dijelovi tuđih radova moraju biti pravilno navedeni i citirani. Dijelovi tuđih radova koji nisu pravilno citirani, smatraju se plagijatom, odnosno nezakonitim prisvajanjem tuđeg znanstvenog ili stručnoga rada. Sukladno navedenom studenti su dužni potpisati izjavu o autorstvu rada.

Ja, ELIZABETA ČRNILA *(ime i prezime)* pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor/ica ~~završnog~~/diplomskog (*obrisati nepotrebno*) rada pod naslovom POLITIKA ZAŠTITE I ZAPOŠLJAVANJA U EU *(upisati naslov)* te da u navedenom radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)
Elizabeta Črnila
(vlastoručni potpis)

Sukladno Zakonu o znanstvenoj djelatnost i visokom obrazovanju završne/diplomske radove sveučilišta su dužna trajno objaviti na javnoj internetskoj bazi sveučilišne knjižnice u sastavu sveučilišta te kopirati u javnu internetsku bazu završnih/diplomskih radova Nacionalne i sveučilišne knjižnice. Završni radovi istovrsnih umjetničkih studija koji se realiziraju kroz umjetnička ostvarenja objavljuju se na odgovarajući način.

Ja, ELIZABETA ČRNILA *(ime i prezime)* neopozivo izjavljujem da sam suglasan/na s javnom objavom ~~završnog~~/diplomskog (*obrisati nepotrebno*) rada pod naslovom POLITIKA ZAŠTITE I ZAPOŠLJAVANJA U EU *(upisati naslov)* čiji sam autor/ica.

Student/ica:
(upisati ime i prezime)
Elizabeta Črnila
(vlastoručni potpis)