

УДК:
331.5.024.5(4-672)EU

Прегледни
рад

ПОЛИТИЧКА РЕВИЈА
POLITICAL REVIEW
Година (XXIII) X, vol=27
Бр. 1 / 2011.
стр. 369-387.

Симонида Д. Вученов,
Факултет пословне економије, Универзитет Едуконс,
Сремска Каменица
Андреа А. Андрејевић
Факултет пословне економије, Универзитет Едуконс,
Сремска Каменица

ПОЛИТИКА ЗАПОШЉАВАЊА У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ СА ОСВРТОМ НА ЕВРОПА 2020. ИНТЕГРИСАНЕ СМЕРНИЦЕ*

Сажетак

Право на запошљавање држављана Европске уније (ЕУ) у оквиру ЕУ једно је од основних начела на јединственом тржишту ове заједнице. Међутим, националне регулације представљају препреке овим тежњама. Препреке се савлађују нормама ЕУ које гарантују узajамно признавање и унификацију професионалних квалификација међу земљама чланицама. Норме помажу креаторима и учесницима тржишта рада да постане флексибилније, либералније у обављању услужне делатности, са поједностављеним административним процедурама. Остваривање пуне запослености (Лисабонски уговор¹⁾) у макроекономском смислу (као и са становишта микроекономије), представља један од фундаменталних циљева.

Социјална политика подразумева неколико темељних одредница: повећање броја радних места, разноликост избора послова на европском тржишту рада, једнаке услове запошљавања, побољшање услова живота и рада, висок ниво квалитета социјалне полити-

* Овај рад представља део истраживања на пројекту број III 47009 “Европске интеграције и друштвено-економске промене привреде Србије на путу ка ЕУ” који финансира Министарство науке и технолошког развоја Републике Србије.

Уговор о Европској унији и Уговор о функционисању Европске уније ступио је на снагу 1. децембра 2009. године.

ке и социјалне кохезије, али и подстицање побољшања опремљености чланица у сврху практичног прихватања промена заснованих на знању.

Смернице политике запошљавања, које предлаже Савет, немају правно обавезујуће дејство у државама чланицама, оне су само средство јавног увида у националне (не)успехе. Политичко-психолошко дејство које из смерница произлази не зависи само од лојалности, већ и од степена прецизности смерница. Дакле, смернице могу представљати само листу апстрактно формулисаних мера, и управо из те чињенице политика запошљавања на нивоу ЕУ још увек није јединствена, већ је препуштена државама чланицама на формулисање.

Глобална криза је потврдила директну везу између стања у економији и тржишта рада, обзиром да је стопа незапослености у ЕУ 27 у новембру 2010. године износила 9,6%.

Државе чланице ће, у циљу опоравка из кризе сачинити програме националних реформи у којима ће детаљно представити акције, које ће предузети у оквиру нове стратегије. Надовезујући се на надзор Комисије и рад Савета, Европски савет ће на годишњем нивоу проценити укупан напредак у спровођењу ове стратегије, постигнут како на нивоу ЕУ, тако и на националном нивоу. Истовремено ће бити испитивани макроекономски развој, заштита конкуренције и финансијска стабилност.

Надлежност у решавању питања политике запошљавања и даље имају државе чланице, а улога наднационалних органа углавном је саветодавна.

У раду ће бити представљена политика запошљавања у Европској унији са освртом ефекти и план опоравка ове заједнице из кризе, са акцентом на смернице запошљавања до 2020. године које је донела Европска комисија.

Кључне речи: запошљавање у ЕУ, смернице запошљавања, стопа запослености, незапосленост, смернице.

Потреба за стварањем потпуног привредног и друштвеног оквира у Европској унији, покренула је бројне политике у циљу стварања координисане акције, која се на неким подручјима (нпр. финансијски систем као основа функционисања било ког привред-

ног система) више, а у неким мање (нпр. социјалне политике) развила.

Питање запошљавања и регулисања тржишта рада у прошлости је углавном решавано сарадњом влада држава чланица, а заједничке одреднице на нивоу Уније дефинисане су тек Уговором из Амстердама 1997. године.

Остваривање пуне запослености у макроекономском смислу (као и са становишта микорекономије), представља један од фундаменталних циљева, без којих функционисање економског система нема смисао, те је политика запошљавања, у фокусу истраживања.

РАЗВОЈ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА У ЗАЈЕДНИЦИ

Заједница је од оснивања имала амбициозне планове за националне социјалне политике, али су они дуго остајали у сфери пројекција. Обимније социјалне политике почеле су да се спроводе тек после успостављања јединственог тржишта. Приоритети социјалних политика (Прокопијевић, 2005), за које је надлежна ГД5²⁾, мењали су се како су еволуирали економски, друштвени и политички проблеми. Од оснивања Заједнице, социјалне политике су биле везане за подизање животног стандарда, забрану дечијег рада, унапређење радних и животних услова, а касније су се преорјентисале на проблеме радне мобилности, једнаког третмана при запошљавању, да би опадање економског раста довело до постављања свеобухватних питања радно-друштвеног третмана запослених³⁾.

Комисија је основала „Sedoc“⁴⁾ 1989. године у циљу омогућавања повезивања и оглашавања послова. Године 1994. са радом је почео ЕУРЕС⁵⁾, компјутеризовани систем за размену података о слободним радним местима, сједињен са јавним службама за запошљавање земаља чланица⁶⁾. Прибављање детаљних информација о слободним радним местима и апликација за запошљавање, као и опште информације о условима живота и рада, тржишту рада,

2) ГД5 – генерална дирекција за запошљавање, индустријске односе и социјална питања.

3) Према: Прокопијевић М. (2005) *Европска унија - Увод*, ЈП, Службени гласник, Београд, стр. 317, 318.

4) Информативни систем са кодификацијом послова и квалификацијом потребном за њих успостављен је 1972. године.

5) European Employment Services Network - Европска мрежа услуга за запошљавање; више о мрежи на web adresi <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=en>.

6) Hantrais L., (2000) *Social policy in the European Union*, Second Edition Macmillan press LTD, London. стр. 203.

активирани су у циљу подршке појединцима, који траже посао и послодавцима заинтересованим за регрутовање у оквиру Уније⁷⁾.

Споразум о социјалној политици, интегрисан у чланове Уговора (136-148 ЕЗ), такође добија елементе политике запошљавања, тако што се Унији додељују надлежности у области обликовања радне средине, услова рада, односа између тарифних партнера и социјалне сигурности. Политика једнаких права ЕУ не добија на значају само у оквиру политике запошљавања. Бела књига о развоју, конкурентској способности и запошљавању, коју је Комисија објавила 1993. године, подстакла је државе чланице ЕУ на преузимање нове иницијативе, чији је циљ био појачана координација њихових до тада углавном изоловано спровођених политика запошљавања. На седници Европског Савета у Есену, децембра 1994. године, шефови држава и влада први пут су дефинисали области деловања, с циљем борбе против масовне незапослености, а ради заједничких иницијатива привредног раста са намером повећања запослености.

Политика запошљавања (Маурер, 2002) била је централна тема Међународне конференције 1996/1997. године сазване ради израде Амстердамског уговора. На иницијативу влада Шведске, Француске и Аустрије, ова политика уговорно је позиционирана у самостални одељак - „Запошљавање“ (чланови 125-130 УЕЗ)⁸⁾. На тај начин Уговор поставља постулат израде и сталне дораде координисане стратегије запошљавања, коју би обављала ЕЗ и њене државе чланице, при чему је у средишту пажње подршка квалификацији, образовању и способности прилагођавања запослених и флексибилно прилагођавање тржишта рада потребама привредних реформи.

Упркос слободи миграције људи у оквиру Заједнице у циљу запошљавања, члан 48. експлицитно искључује јавне службе од слободе кретања људи. Ревидиран члан 39⁹⁾ такође истиче да се провизије не односе на јавни сектор. Радна места у правосуђу, по-

7) За само две године 1996-97 ЕУРЕС је забележио цифру од милион Европљана, који су га посетили, а само 1997. године издао је пола милиона уговора између послодаваца и заинтересованих радника.

8) Према: Вајденфелд В., Веселс В., (2002) Европа од А до Ш, Радна група за политичко образовање АГ Бриетенбилдунг, Бон, стр. 249, 250.

9) Члан 39. Уговора из Нице, односи се на слободу кретања радника, а истиче под тачком 5 да се овај члан не односи на запошљавање у јавном сектору. Опширније : Лопандић Д., (2003) *Оснивачки уговори Европске уније*, Канцеларија за придруживање Србије и Црне Горе Европској унији, Београд.

лицији, армији и дипломатији, као и у архитектури и супервизији у јавној администрацији резервисана су за припаднике нације, док друга, попут медицинских сестара, нису национално ограничена. Па ипак, програми попут Linqua били су организовани са циљем повећавања мобилности наставника омогућавајући праксу радника из овог дела јавног сектора у иностранству.

У циљу правовременог усмеравања будуће радне снаге у складу са потребама тржишта, земље чланице развиле су стратегије раног утврђивања квалификационих потреба запослених у ЕУ¹⁰⁾.

ПОЛИТИКА ЗАПОШЉАВАЊА У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Социјална политика подразумева неколико темељних одредница: повећање броја радних места, разноликост избора послова на европском тржишту рада, једнаке услове запошљавања, побољшање услова живота и рада, висок ниво квалитета социјалне политике и социјалне кохезије, али и подстицање побољшања опремљености чланица у сврху практичног прихватања промена заснованих на знању.

Надлежност у решавању наведених питања и даље имају државе чланице, а улога наднационалних органа углавном је саветодавна.

У оквиру годишњег надзора и извештавања (чл. 148. УФЕУ) Савет и Комисија најпре састављају заједнички годишњи извештај о запослености у Европи, који подносе Европском савету на усвајање закључака. Закључци чине основне смернице политике запошљавања, које Савет на предлог Комисије и након саслушања Европског парламента, Економског и социјалног комитета, Комитета региона и Одбора за запошљавање, усваја квалификованом већином. Смернице се односе на државе чланице, које потом сачињавају „националне акционе планове“, а у току године и извештај о предузетим мерама, за спровођење смерница зацртаних циљева. Поступак имплементације политике запошљавања се завршава изградом годишњег извештаја Комисије и Савета о запослености у ЕУ и спровођењу смерница, који се упућују Европском савету.

Поред годишњих провера националних пракси примењиваних у циљу подизања квота запослености (мониторинг), битни елементи стратегије запошљавања, покренути Амстердамским уговором

10) Француска, Италија, Шпанија и Немачка већ дужи низ година практикују овај механизам у циљу задовољавања потреба тржишта.

представљају обављање мера и акција у државама чланицама и јавно припремање и ширење система поређења ефикасности, као претпоставке benchmarkingа.

Смернице политике запошљавања, које предлаже Савет, немају правно обавезујуће дејство у државама чланицама, оне су само средство јавног увида у националне (не)успехе. Политичко-психолошко дејство које из смерница произлази не зависи само од лојалности, већ и од степена прецизности смерница. Дакле, смернице могу представљати само листу апстрактно формулисаних мера, и управо из те чињенице политика запошљавања на нивоу ЕУ још увек није јединствена, већ је препуштена државама чланицама на формулисање и координисање.

Новембра 2000. године у ЕУ је било око 14 милиона (8,1%) незапослених. Шеснаест посто свих грађана испод 25 година старости није имало радно место, а скоро 50% свих грађана¹¹⁾ изнад 25 година старости није имало образовање више од основног. Према овим подацима, није зачуђујуће што је у анкетама грађана у ЕУ, али и при одабиру кључних тема за националне изборе, у владиним саопштењима и буџетским дебатама, управо борба против масовне незапослености сматрана једним од најзначајнијих друштвено-политичких задатака. Мишљења о конкретном уобличавању координисане политике запошљавања на нивоу ЕУ дубоко су подељена. Размимоилажења се манифестују у виду дебата о односима, поборника конкуренције једне социјалне тржишне економије, којом се штити аутономија државе чланице и њених социјалних партнера с једне стране, а са друге стране заговорника преношења надлежности (заснованог на Уговору о ЕУ) у доношењу прописа Уније, којим државе чланице уграђују битне елементе аутономних деловања у систем одлучивања ЕУ - преко Савета ЕУ, или чак препуштају органима ЕУ (Европска комисија).

Лисабонска стратегија, наглашава да ЕУ треба да повећа продуктивност и конкурентност, док је јачање социјалне кохезије неопходно, у условима глобалне конкуренције, технолошких промена и старења становништва. Европски социјални фонд и Европски фонд за регионални развој, као и Акциони програм у оквиру политике образовања у ЕУ, спроводе појединачне акције у циљу повећања флексибилности тржишта рада и организације радног времена,

11) Еуробарометар, преузето из Вајденфелд В., Веселс В., (2002) „Европа од А до Ш“, Радна група за политичко образовање АГ Бриетенбилдунг, Бон, стр. 247, 251.

преквалификације радне снаге и отварања нових радних места у секторима интензивног раста (услуге, нове технологије, информатике и комуникације и заштите животне средине).

У Лисабону је 2000. одлучено и да Унија више пажње посвети координацији економске и социјалне политике, како би се остварио циљ да Европа до 2010. године буде најконкурентнија, на знању заснована економија, те је у том циљу и основано ново тело ЕУ - Трипартитни социјални самит за раст и запошљавање. Циљеви, попут јачања вештина и квалификација радника, модернизација организације рада, промоција једнаких могућности и различитости, те развој активне политике сарадње, не могу се остварити без социјалних партнера. Социјални дијалог и опсежне консултације, сматрају се повезаним компонентама, те прописује минималне стандарде на овом подручју. Комисија је чак преузела обавезу јавног објављивања консултација, које ће бити доступне свим заинтересованима.

Заједничке циљеве политике запошљавања утврдиле су све државе чланице за раздобље 2005–2008. године, обједињене документом Смернице запошљавања, а темељни документ европске социјалне политике је Социјални програм за раздобље 2005-2010. године.

Међутим, искуство показује да ове Смернице нису поставиле довољно јасне приоритете и да недовољна кохерентност ограничава њихов утицај на националне политике.

Табела 1 Стопа запослености - годишње процентуалне промене у оквиру укупне запослене популације у ЕУ

Земља/го- дина	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
ЕУ 27	61.8	62.2	62.6	62.4	62.6	63.0	63.5	64.5	65.4	65.9	64.6
ЕУ 25	61.9	62.4	62.8	62.8	63.0	63.4	64.0	64.8	65.8	66.3	65.0
ЕУ 15	62.5	63.4	64.1	64.2	64.5	64.9	65.4	66.2	66.9	67.3	65.9
Евро зона	60.4	61.4	62.1	62.3	62.6	63.1	63.7	64.6	65.6	66.0	64.7
Белгија	59.3	60.5	59.9	59.9	59.6	60.3	61.1	61.0	62.0	62.4	61.6
Бугарска	.	50.4	49.7	50.6	52.5	54.2	55.8	58.6	61.7	64.0	62.6
Чешка	65.6	65.0	65.0	65.4	64.7	64.2	64.8	65.3	66.1	66.6	65.4
Данска	76.0	76.3	76.2	75.9	75.1	75.7	75.9	77.4	77.1	78.1	75.7
Немачка	65.2	65.6	65.8	65.4	65.0	65.0	66.0b	67.5	69.4	70.7	70.9
Естонија	61.5	60.4	61.0	62.0	62.9	63.0	64.4	68.1	69.4	69.8	63.5
Ирска	63.3	65.2	65.8	65.5	65.5	66.3	67.6	68.6	69.1	67.6	61.8
Грчка	55.9	56.5	56.3	57.5	58.7	59.4	60.1	61.0	61.4	61.9	61.2

Шпанија	53.8	56.3	57.8	58.5	59.8	61.1	63.3b	64.8	65.6	64.3	59.8
Француска	60.9	62.1	62.8	63.0	64.0	63.8	63.7	63.7	64.3	64.9	64.2
Италија	52.7	53.7	54.8	55.5	56.1	57.6b	57.6	58.4	58.7	58.7	57.5
Кипар	:	65.7	67.8	68.6	69.2	68.9	68.5	69.6	71.0	70.9	69.9
Летонија	58.8	57.5	58.6	60.4	61.8	62.3	63.3	66.3	68.3	68.6	60.9
Литванија	61.7	59.1	57.5	59.9	61.1	61.2	62.6	63.6	64.9	64.3	60.1
Луксембург	61.7	62.7	63.1	63.4	62.2	62.5	63.6	63.6	64.2	63.4	65.2
Мађарска	55.6	56.3	56.2	56.2	57.0	56.8	56.9	57.3	57.3	56.7	55.4
Малта	:	54.2	54.3	54.4	54.2	54.0	53.9	53.6	54.6	55.3	54.9
Холандија	71.7	72.9	74.1	74.4	73.6	73.1	73.2	74.3	76.0	77.2	77.0
Аустрија	68.6	68.5	68.5	68.7	68.9	67.8b	68.6	70.2	71.4	72.1	71.6
Пољска	57.6	55.0	53.4	51.5	51.2	51.7	52.8	54.5	57.0	59.2	59.3
Португал	67.4	68.4	69.0	68.8	68.1	67.8	67.5	67.9	67.8	68.2	66.3
Румунија	63.2	63.0	62.4	57.6b	57.6	57.7	57.6	58.8	58.8	59.0	58.6
Словенија	62.2	62.8	63.8	63.4	62.6	65.3	66.0	66.6	67.8	68.6	67.5
Словачка	58.1	56.8	56.8	56.8	57.7	57.0	57.7	59.4	60.7	62.3	60.2
Финска	66.4	67.2	68.1	68.1	67.7	67.6	68.4	69.3	70.3	71.1	68.7
Шведска	71.7	73.0	74.0	73.6	72.9	72.1	72.5b	73.1	74.2	74.3	72.2
Велика Британија	71.0b	71.2	71.4	71.4	71.5	71.7	71.7	71.6	71.5	71.5	69.9

Извор: ЕУРОСТ (децембар 2010) [online]

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

Приказани подаци (Табела 1) представљају проценте промене укупног броја запослених у ЕУ и земљама чланицама. Показатељи се базирају на подацима Европског система рачуноводства. Посматрано на нивоу ЕУ27, евидентно је да је криза значајно утицала на стопу запослености у ЕУ, изузев у Пољској, Холандији, Ирској и Немачкој, док је највећи пад запослености забележен у Летонији са 68,6% 2008. године, на 60,9% 2009. године, и Естонији са 69,8% 2008. на 63,5% 2009. године.

Табела 2 Сезонски приказ укупних стопа незапослености у ЕУ (%)

Земља/ сезона	Нов 2009	Мај 2010	Јун 2010	Јул 2010	Авг 2010	Сеп 2010	Окт 2010	Нов 2010
ЕА 16	9.9	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.1	10.1
ЕУ 27	9.4	9.6	9.6	9.6	9.6	9.6	9.6	9.6
ЕА 17	9.9	10.0	10.0	10.0	10.0	10.1	10.1	10.1
Белгија	8.1	8.4	8.5	8.5	8.5	8.4	8.3	8.3
Бугарска	8.3	10.0	10.0	10.0	10.0	10.1	10.1	10.2

Чешка	7.3	7.3	7.2	7.1	7.1	7.1	7.2	7.3
Данска	7.2	7.4	7.5	7.3	7.3	7.6	7.8	8.0
Немачка	7.5	6.9	6.8	6.8	6.7	6.7	6.7	6.7
Естонија	15.7	18.5	18.5	16.2	16.2	16.2	:	:
Ирска	13.1	13.6	13.6	13.6	13.7	13.9	13.9	13.9
Грчка	10.2	12.2	12.2	12.9	12.9	12.9	:	:
Шпанија	19.0	20.0	20.2	20.4	20.5	20.6	20.6	20.6
Француска	10.0	9.8	9.8	9.7	9.7	9.7	9.7	9.8
Италија	8.3	8.5	8.3	8.3	8.2	8.4	8.7	8.7
Кипар	6.2	6.9	7.0	6.9	7.0	6.9	7.1	7.2
Летонија	19.9	19.4	19.4	18.2	18.2	18.2	:	:
Литванија	16.0	18.2	18.2	18.3	18.3	18.3	:	:
Луксембург	4.8	4.6	4.7	4.7	4.7	4.7	4.7	4.8
Мађарска	10.6	11.2	11.3	11.1	11.0	11.0	11.2	11.3
Малта	7.1	6.8	6.7	6.7	6.5	6.5	6.5	6.3
Холандија	4.2	4.5	4.5	4.6	4.5	4.4	4.4	4.4
Аустрија	4.7	4.6	4.5	4.4	4.5	4.7	4.9	5.1
Пољска	8.8	9.6	9.6	9.6	9.6	9.7	9.8	9.8
Португал	10.2	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	11.0	11.0
Румунија	7.6	7.1	7.1	7.3	7.3	7.3	:	:
Словенија	6.4	7.3	7.4	7.2	7.3	7.3	7.5	7.5
Словачка	14.1	14.5	14.5	14.4	14.4	14.5	14.5	14.5
Финска	8.8	8.5	8.4	8.3	8.2	8.1	8.0	7.9
Шведска	8.7	8.7	8.1	8.5	8.2	8.2	8.1	7.8
Велика Британија	7.8	7.7	7.8	7.7	7.7	7.8	:	:

Извор: Еуростат, Eurostat, News release, еуро индикатори, бр.5/2011 07.01.2011.

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=te-ilm020&tableSelection=1&plugin=1> 01.07.2011.

У новембру 2010. године, стопа незапослености унутар Евро зоне (ЕА16)¹²⁾, је износила 10,1%, што је непромењено у односу на октобар исте године, али такође се примећује благи пораст у односу на новембар 2009. године, када је износила 9,9%. Унутар Европске Уније (ЕУ27), стопа незапослености је у новембру 2010. године, износила 9,6%, што је такође непромењено у односу на октобар исте године, али исто тако можемо уочити, благи пораст у односу на новембар 2009. године, када је износила 9,4%.

Према подацима статистичке канцеларије Европске уније, Еуростат, процењује се да је 23,248 милиона мушкараца и жена

12) Евро зону (ЕА16) чине 16 држава чланица до 31. децембра 2010. године : Белгија, Немачка, Ирска, Грчка, Шпанија, Француска, Италија, Кипар, Луксембург, Малта, Холандија, Аустрија, Португалија, Словенија, Словачка и Финска. Почев од 1. јануара 2011. године, Евро зони (ЕА17), такође се придружује и Естонија.

унутар Европске уније (ЕА27), од којих 15,924 милиона припада Евро зони, било незапослено у новембру 2010. године. Упоређујући тај податак са октобром исте године, уочавамо смањење незапослености од 35000, по броју незапослених лица, унутар Европске Уније (ЕУ27) и смањење броја незапослених лица за 39000 унутар Евро зоне. Међутим, уколико те податке упоредимо са новембром 2009. године, уочавамо пораст незапослености за 606000 унутар Европске уније (ЕУ27) и за 347000 унутар Евро зоне.

Између држава чланица, такође можемо уочити разлике и варијације у стопи незапослености.

Најнижу стопу незапослености бележи Холандија и она износи 4,4%, Луксембург, где она бележи 4,8% и у Аустрији, где она износи 5,1%, а највећу стопу незапослености можемо уочити у Шпанији, где она износи 20,6%, Литванији где она износи 18,3% у трећем кварталу 2010. године. и у Летонији, где стопа незапослености износи 18,2% , такође у трећем кварталу 2010. године.

Упоређујући ове податке са подацима за 2009. годину, можемо видети да је стопа незапослености опала у шест држава чланица, остала непромењена у три државе чланице и порасла у 18 држава чланица.

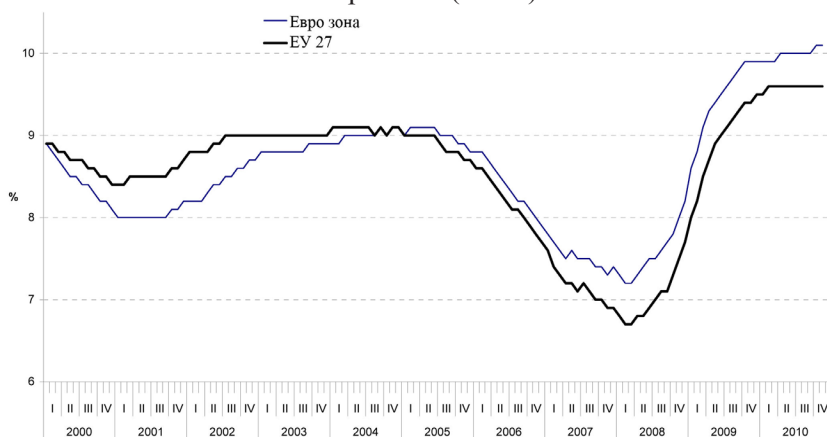
Највеће опадање стопе незапослености, примећујемо у Финској (са 8,8% на 7,9%), Шведској (са 8,7% на 7,8%), Немачкој (са 7,5% на 6,7%) и Малти (са 7,1% на 6,3%). Највећи пораст у стопи незапослености бележи Литванија (са 14,3% на 18,3 између трећег квартала 2009. год. и трећег квартала 2010. год.), Грчка (са 9,7% на 12,9% између трећег квартала 2009. год. и трећег квартала 2010. год.) и Бугарска (са 8,3% на 10,2%).

Између новембра 2009. године и новембра 2010. године, стопа незапослености мушкараца је порасла са 9,8% на 9,9% у Евро зони, док је унутар Европске Уније (ЕУ27) остала непромењена и износила је 9,6%, док се стопа незапослености код жена повећала са 9,9% на 10,2% у Евро зони и са 9,2% на 9,6% унутар Европске Уније, тј. у ЕУ27 зони.

У новембру 2010. године, може се уочити, да је за стопу незапослености код младих (испод 25 год. старости), такође у порасту, она је износила 20,7% у Евро зони и 21% у ЕУ27 зони, а у поређењу са новембром 2009. године, када је она износила 20,1% и 20,5%, респективно. Најниже стопе незапослености су забележене

у Холандији (8,4%), Немачкој (8,6%) и Аустрији (10,3%), а највеће стопе незапослених код младих (испод 25 год. старости), уочавамо у Шпанији (43,6%), Словачкој (36,6%) и Литванији (35,2% у трећем кварталу 2010. године).

График 1 Сезонски приказ укупних стопа незапослености изражених у процентима у Европској Унији (ЕУ27) и Евро зони (ЕА16)



Извор: Еуростат, Eurostat, News release, еуро индикатори, бр.5/2011 07.01.2011.

Према подацима које је објавила статистичка канцеларија Европске уније, Еуростат, везаним за процене националних рачуна држава чланица Европске уније, може се уочити релативно стабилна стопа запослености, која износи -0,2%, у односу на трећи квартал 2009. године, унутар зоне ЕУ27 исто као и унутар Евро зоне. Број запослених лица унутар Евро зоне (ЕА16) исто као и унутар ЕУ27 зоне, је био, такође стабилан, у поређењу, трећег квартала 2010. године са претходним кварталом исте године, тачније, у другом кварталу 2010. године стопа запослености је порасла за 0,1% у обе зоне. Пад стоп запослености, је уочен у области грађевинарства (износи -1,1% у Евро зони и -1,0% унутар ЕУ27 зоне) и производње (износи -0,3% и -0,2%, тим редом). Стопа запослености у пољопривреди је пала за 0,2% у Евро зони, али је порасла за 0,4% унутар Европске Уније (ЕУ27). У финансијским услугама и пословним активностима, стопа запослености се повећала за 0,3% у Евро зони и за 0,2% у ЕУ27 зони. У осталим услугама (које углавном укључују јавну администрацију, здравство и образовање) стопа запослености је порасла за 0,2% у Евро зони и за 0,1% у ЕУ27 зони. У услугама трговине, транспорта и комуникација, стопа за-

послености је порасла за 0,1% у Евро зони и остала непромењена унутар Европске Уније.

У поређењу са трећим кварталом 2009. године, стопа запослености у трећем кварталу 2010. године, је опала за 0,2% у Евро зони исто као и унутар ЕУ27 зоне. У другом кварталу 2010. године, стопа запослености се смањила за 0,6% у обе зоне.

Према проценама Еуростата, у трећем кварталу 2010. године, 221,1 милион мушкараца и жена су били запослени у Европској Унији (ЕУ27), од чега је 144,5 милиона било запослено у Евро зони (ЕА16).

Социјални дијалог на нивоу ЕУ интензивније се развија управо када у неким државама чланицама он упадне у кризу, а криза је повезана са економском кризом и јачањем неолибералне идеологије, која сматра да социјални дијалог и велика права радника отежавају тржишно деловање и привредни развој.

ЕВРОПА 2020. ИНТЕГРИСАНЕ СМЕРНИЦЕ

Глобална финансијска криза (2008. године) погодила је и Унију. Брзе акције су неопходне у циљу заустављања спирале рецесије. Европа мора искористити сва расположива средства, што подразумева заједнички рад чланица и Уније, координацију унутар Европе и укључивање глобалне одговорности. Међусобна повезаност националних и наднационалних акција, може допринети чланицама да из кризе изађу још јаче.

Европски план опоравка представља дужност Комисије у тренутној економској ситуацији. Суочена кризом, ЕУ мора да координише стратегију опоравка, са задатком да поврати поверење потрошача и послодаваца. План опоравка даје нагласак обнављању инвестиција у ЕУ. Инвестиције ће бити усмерене ка отварању радних места, подстицању тражње и јачању ЕУ као глобалног актера. Четири приоритета Лисабонске стратегије¹³⁾ - људи, пословање, инфраструктура и енергија, истраживање и иновације, имају за циљ заштиту људи и инвестиција.

Тежиште је управо на заштити пословања и промовисања предузетништва. Приоритет мора бити заштита европских грађана од негативних утицаја финансијске кризе. Они су први погођени,

13) European Commission (2009) „A European Economic Recovery Plan. Lisbon strategy for growth and jobs“, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities str. 14,15,16.

као радници, предузетници, или домаћини. На овом подручју државе чланице морају активно укључити социјалне партнере.

Активно обухватање интегрисаних политика флекси-сигурности, фокусираних на обуке, тренинге и надоградње вештина, основа су промовисања запослености са сигурним повратком на тржиште рада оних који су отпуштени и дугорочно незапослени.

Поменута криза која је довела до значајног губитка радних места и потенцијалне производње, резултирала је драматичним ефектима по јавне финансије. Криза је показала, да строга координација политике Уније може донети значајне резултате, ако је спроведена ефективно. Криза је још једном потврдила директну везу између стања у економији и тржишта рада, обзиром да је стопа незапослености у ЕУ 27 је од августа 2010. године 10,1%.

„Европа 2020. Интегрисане смернице”, документ донет марта 2010. године, успоставио је оквир за стратегије и реформе на нивоу држава чланица. Смернице у периоду до 2020. године су следеће¹⁴⁾:

Смерница 1: Обезбеђивање квалитета и одрживости јавних финансија

Смерница 2: Усклађивање неравнотеже

Смерница 3: Смањење неравнотеже у евро зони

Смерница 4: Оптимизација подршке за иновације, у области истраживања и развоја, те јачање знања

Смерница 5: Унапређење ефикасности ресурса и смањење емисије гасова са ефектом стаклене баште

Смерница 6: Побољшање пословног окружења и модернизација индустрије

Смерница 7: Повећање учешћа на тржишту рада и смањење структурне незапослености

Смерница 8: Развијање квалификоване радне снаге која одговара потребама тржишта рада, промовисање квалитета у раду и доживотног учења

Смерница 9: Побољшање перформанси система образовања и обуке на свим нивоима и повећање високообразованих кадрова

14) http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/proposition_en.pdf, pg. 4

Смерница 10: Промовисање социјалне инклузије и борбе против сиромаштва.

Државе чланице ће сачинити програме националних реформи у којима ће детаљно представити акције, које ће предузети у оквиру нове стратегије, са посебним акцентом на испуњење националних циљева. Надовезујући се на напор Комисије и рад Савета, Европски савет ће на годишњем нивоу проценити укупан напредак у спровођењу ове стратегије, постигнут како на нивоу ЕУ, тако и на националном нивоу. Истовремено ће бити испитивани макроекономски развој, заштита конкуренције и финансијска стабилност.

Пет начелних циљева, наведених под одговарајућим смерницама, представљају заједничке циљеве вођења акција држава чланица и Уније. Државе чланице треба да уложе све напоре да испуне националне циљеве и да уклоне препреке које ограничавају раст. Комисија предлаже поједностављење услова ЕСФ да подржи већа средства оним чланицама које су се раније приближиле износу од 1,8 билиона евра у циљу флекси – стратегија поновног укључења запослених у пројекте тренинга, samozапосљавања, покретања пословања и програме подршке најугроженијих. Комисија ће, такође, предложити ревизију закона Европског фонда за глобализационо прилагођавање, тако да фонд може да реагује брже на кључне секторе, или да кофинансира трговину и радна места тамо где су извршене редукције, или да задрже на тржишту рада оспособљене раднике који су потребни у фази опоравка.

Други сегмент плана опоравка односи се на креирање тражње за радом. План подразумева да чланице треба да смање социјалне трошкове послодаваца за запослене са нижим примањима у циљу промовисања ове групе радника. Предлаже се и директива сталног смањења стопе ПДВ-а за радно-интензивне услуге.

Европска је комисија крајем новембар 2010. представила нову стратегију за повећање запослености, укључујући и низ конкретних мера које би требале допринети остварењу циља да стопа запослености у Европској унији 2020. године достигне 75%.

У 27 земаља чланица тренутно је без посла преко 23 милиона људи, што је десет одсто радно активног становништва. Од избијања финансијске и економске кризе 2008. године, у ЕУ-у је

изгубљено 5.600.000¹⁵⁾ радних места, што има велике последице на привредни раст и социјалну политику.

Комесар за запошљавање и социјалну политику Laszlo Andor истакао је крајем прошле године да је приоритет омогућити људима посао, те да се не може допустити стопа незапослености која се креће око 10 одсто.

Комесарка за образовање и културу Андрула Василиу истакла је важност образовања у решавању проблема незапослености.

Комисија наводи да упркос високој стопи незапослености послодавци имају потешкоћа на тржишту рада при проналажењу одговарајућих кадрова за места на којима се тражи висока стручност. Према проценама, у подручју информатичке технологије или здравства до 2015. године недостајаће око 700.000 стручњака.

Са нивоа ЕУ, као што је већ истакнуто, не може се пуно учинити, јер највећи део инструмената и одговорности у подручју запошљавања имају државе чланице. Стога, Комисија позива на уједињавање напора на свим нивоима, европском, националном и локалном, како би се достигао циљ о 75-постотној стопи запослености до 2020. године.

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Политика запошљавања у оквиру Уније разликује се од земље до земље чланице, а покушаји њеног унифицирања завршавају се на начелима која проистичу из основних слобода, и могућности да радници путем средстава савремене технологије дођу до правовремених информација. Веома често, сугерише се да је висок ниво мобилности пожељнији од ниског, али растућа или убрзана мобилност може имати негативан ефекат, водећи ка пропадању заједнице и локалне кохезије. Мобилност у Европи не би требало максимизирати, већ оптимизирати. Европска унија би пре требала да установи оптималан ниво мобилности за раднике, компаније и друштва, него да тежи њеном максималном нивоу.

Циљ друштвено-економског развоја је максимизирање друштвеног благостања, остварен кроз бољи, квалитетнији и садржајнији начин живота повезан разноврсним облицима потрошње, и дужином слободног времена. Запосленост је природна, економска

15) Према: <http://www.entereurope.hr/cpage.aspx?page=clanci.aspx&pageID=171&clanakiD=5008> 10.01.2011.

потреба сваког појединца, она представља услов сваке производње. Важне аспекте политике запошљавања чине образовна и социјална политика, технолошке промене, као и солидарност друштва са онима који нису у могућности да се запосле. План Европске комисије на подручју запошљавања, социјалне помоћи и једнаких шанси усмерен је ка отварању нових радних места кроз Европску стратегију запошљавања (која приближава националне политике на овом пољу), и уз помоћ Европског социјалног фонда; слободном кретању у њеном пуном смислу; бољим условима рада који подразумевају достизање минималних стандарда на радном месту, модернизацији, развоју социјалног дијалога на нивоу ЕУ; социјалном укључивању и недискриминацијом; програмима који доказују једнаке шансе мушкарцима и женама.

Смернице запошљавања односе се на чланице, а њихова примена директно зависи од самих држава чланица. Савет их само предлаже и у сарадњи са Комисијом израђује годишњи извештај о запослености у ЕУ. Овај механизам потврђује слободу у регулацији политике запошљавања, уз поштовање основних слобода.

Евидентне последице глобалне економске кризе, огледају се и у расту стопе незапослености, а у циљу опоравка потребан је стратешки приступ, како на националном нивоу, тако и на нивоу Европске уније.

Тежња за стварањем јединствене политике на подручју запошљавања постоји, а да ли ће она бити предмет унификације и хомогенизације, зависи од опције коју земље чланице усвоје за Унију у целини. Уколико Унији пође за руком да достигне циљану стопу запослености, према Смерницама до 2020. политика запошљавања на нивоу ЕУ, иако дезинтегрисана, показаше се као ефикасна.

Simonida D. Vucenov, Andrea A. Andrejevic

EMPLOYMENT POLICY IN THE EUROPEAN UNION WITH REGARD TO THE EUROPE 2020. INTEGRATED GUIDELINES*

Summary

Employment rights of nationals of the European Union (EU) within the EU, is one of the basic principles, of the

* This paper is part of the research project number III 47009 "European integration and socio-economic changes in the economy of Serbia towards the EU", funded by the Ministry of Science and Technological Development of Serbia.

single market in this community. However, national regulations are barriers to these aspirations. Obstacles to master the norms of the EU to guarantee mutual recognition of professional qualifications and unification among member countries. Standards help creators and participants in the labor market to become more flexible, more liberal in the exercise of service activities, with simplified administrative procedures. Achievement of full employment (Lisbon Treaty) in the macro sense (and from the point mikorekonomije), is one of the fundamental objectives. Social policy includes several features: job growth, diversity of choice jobs in the European labor market, equal conditions of employment, improved living and working conditions, high quality social policy and social cohesion, and encourage improvements in the equipment of members for the purpose of practical acceptance of change based on knowledge. Employment Policy Guidelines, proposed by the Council, have no legal binding force in the Member States, they are only a means of public insight into national (non) success. Political-psychological effect which stems from the policy depends not only loyalty, but also the degree of precision guidance. Therefore, the guidelines may represent only a list of abstract measures formulated, and it is from this fact of employment policies at EU level is still not unique, but it is up to member states to formulate. The global crisis is a direct link between the economy and the labor market, the unemployment rate in EU 27 in November 2010. was 9.6%.

Member States will make national recovery national reform programs, in which they will present a detailed action to be taken under the new strategy. Building on the supervision of the Commission and the work of the Council, the European Council will annually assess the overall progress in implementing this strategy, made both at EU and national level. At the same time it will be examined macroeconomic development, the protection of competition and financial stability.

Competence in addressing issues of employment and the Member States still have a role supranational body is mostly advisory.

In the study, the employment policy in the European Union with regard to the effects of recovery plan of the community in crisis, with emphasis on employment policy until 2020, adopted by the European Commission.

Keywords: employment in the EU, employment policy, employment, unemployment, Guidelines.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] Abbett D., Birkbeck (2007) „Opportunities, threats and unintended consequences: The impact on national welfare states of three EU policy processes”, University of London and Waltraud Schelkle, European Institute, LSE, Working paper.
- [2] European Commission (2009) „A European Economic Recovery Plan. Lisbon strategy for growth and jobs“, Luxemburg, Office for Official Publications of the European Communities
- [3] Hantrais L. (2000) *Social policy in the European Union*, 2. ed., Macmillan press LTD, London.
- [4] Прокопијевић М. (2005) *Европска унија - Увод*, Службени гласник, Београд
- [5] Вајденфелд В., Веселс В., (2002) „Европа од А до Ш“, Радна група за политичко образовање AG Brienbildung, Bon.
- - Веб извори (октобар 2010- јануар 2011)
- <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=en>
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem010&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>
- http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/proposition_en.pdf
- <http://www.entereurope.hr/cpage.aspx?page=clanci.aspx&pageID=171&clanakID=5008>

Resume

Employment policies within the EU varies from country to country members, and attempts to unify its end on the principles arising from the fundamental freedoms, and opportunities to the workers by means of modern technology to get timely information. Very often, it is suggested that the high level of mobility more desirable than low, but growing or accelerated mobility can have a negative effect, leading to the decline of community and local cohesion. Mobility in Europe should not expand, but to optimize. The European Union would first have to establish the optimal level of mobility for workers, companies and society, but tends to its maximum.

The goal of socio-economic development is to maximize social well-being, achieved through better and more meaningful way of life connected to various forms of consumption, and length of free time. Employment is a natural, eco-

conomic needs of each individual, it is the condition of each production. Important aspects of employment policy are educational and social policy, technological change, and solidarity of society with those who are unable to find employment. Plan of the European Commission in the area of employment, social welfare and equality of opportunity is aimed at job creation through the European Employment Strategy (which is approaching the national policy in this field), and with the help of the European Social Fund; free movement in its full sense, better working conditions which include achieving minimum standards in the workplace, modernization, development of social dialogue at EU level, social inclusion and non-discrimination; programs proving equal opportunities to men and women.

Employment Guidelines related to the member and their application depends directly on the Member States themselves. The Council is only suggested, and in cooperation with the Commission prepares an annual report on employment in the EU. This mechanism is confirmed by the freedom in the regulation of employment policy, with respect of basic freedoms.

Obvious consequences of the global economic crisis, ogledaju and the unemployment rate rise, and the purpose of recovery requires a strategic approach at national level and at EU level.

Striving to create a unified policy in the area of employment there, and whether it will be the subject of unification and homogenization depends on the options that Member States adopt the Union as a whole. If the EU manage to reach a target rate of employment, according to the Employment Guidelines 2020. EU Employment policy, although disintegrated, will prove to be effective.