

Zakon o zapošljavanju u svjetlu međunarodnih iskustava

Darko Oračić
Hrvatski zavod za zapošljavanje
Zagreb

Pregledni rad
UDK 331.108 (094)
Primljeno: siječanj 1997.

Autor prikazuje glavne odredbe Zakona o zapošljavanju koje se tiču materijalnog osiguranja nezaposlenih, aktivne politike u zapošljavanju i posredovanju pri zapošljavanju. Autor zatim predstavlja rezultate međunarodnih istraživanja i stručnih analiza navedenih aktivnosti i programa. Na osnovi međunarodnih iskustava autor iznosi preporuke za provedbu ili izmjenu Zakona o zapošljavanju.

UVOD

Krajem srpnja 1996. godine na snagu je stupio Zakon o zapošljavanju. Njime se uređuje posredovanje pri zapošljavanju, profesionalno usmjeravanje, obrazovanje nezaposlenih osoba, osiguranje za slučaj nezaposlenosti, mjere i aktivnosti kojima se zadržava postojeća zaposlenost i potiče novo zapošljavanje, osiguranje sredstava za djelatnost zapošljavanja te ustroj i upravljanje Hrvatskim zavodom za zapošljavanje (vidi Zakon, 1996, čl.1.).

Cilj je ovoga članka iznijeti pregled glavnih odredbi Zakona o zapošljavanju i prikaz relevantnih međunarodnih iskustava te na osnovi potonjih pružiti preporuke za njegovo provođenje ili izmjenu.¹ Prvi se dio bavi materijalnim osiguranjem nezaposlenih, drugi aktivnom politikom u zapošljavanju, a treći posredovanjem pri zapošljavanju.

MATERIJALNO OSIGURANJE NEZAPOSLENIH

a) Odredbe Zakona

Zakon daje pravo na novčanu naknadu nezaposlenoj osobi koja u trenutku prestanka radnog odnosa ima najmanje devet mjeseci neprekidnog rada ili dvanaest mjeseci rada s prekidima u posljednjih osamnaest mjeseci (čl. 17.).²

¹ Preporuke odražavaju osobne stavove autora.

² Nezaposlena osoba nema pravo na novčanu naknadu ako je otkazala ugovor o radu, ako ga je sporazumno prekinula ili ako je otpuštena jer ga je kršila (čl. 19.).

³ Osiguranje nezaposlenih moglo bi pomoći radnicima da pronalaze poslove koji im najbolje odgovaraju jer omogućuje duže traženje. Istraživači, međutim, nisu pronašli uvjerljivu potporu toj pretpostavci (Cox i Oaxaca, 1990). Naime, najintenzivnije traženje odvija se odmah nakon gubitka zaposlenja (Hamermesh i Rees, 1988).

Osnovicu za utvrđivanje visine novčane naknade čini prosjek plaće umanjene za doprinose, ostvaren u punom radnom vremenu u tromjesečnom razdoblju koje je neposredno prethodilo prestanku radnog odnosa (čl. 21.). Visina novčane naknade za prvih 78 dana korištenja iznosi 80% osnovice, a za preostalo vrijeme korištenja 60% osnovice (čl. 22.). Novčana naknada ne može biti niža od 20% iznosa prosječne isplaćene plaće u gospodarstvu niti viša od iznosa koji utvrdi ministar nadležan za rad (čl. 23.).

Novčana naknada traje od 78 dana (ne računajući nedjelje), ako je osoba provela na radu neprekidno 9 mjeseci ili 12 mjeseci s prekidima u posljednjih 18 mjeseci, do 312, dana ako je provela na radu više od 10 godina (čl. 23.).

Nezaposlena osoba gubi pravo na novčanu naknadu ako odbije prvo ponuđeno zaposlenje, ako se ne prijavi na natječaj na koji ju je Zavod uputio ili ako odbije uključiti se u obrazovni program koji Zavod organizira (čl. 28.).

b) Međunarodna iskustva

Rezultati niza istraživanja u zapadnim zemljama pokazuju da visina naknade za nezaposlene i dužina njezinog potencijalnog trajanja utječe na intenzitet traženja posla i dužinu trajanja razdoblja nezaposlenosti (Cox i Oaxaca, 1990; Katz i Meyer, 1990).³ Štoviše,

istraživanje u Kanadi pokazalo je da materijalno osiguranje nezaposlenih stvara ovisnost: sa svakim sljedećim primanjem naknade recipijenti su produžavali razdoblje nezaposlenosti (Corak, 1993). Nadalje, razlika u potencijalnom trajanju naknade objašnjava znatan dio razlike u prosječnom trajanju nezaposlenosti između, na primjer, Njemačke i SAD (Hunt, 1995). Visina naknade objašnjava 50%, a potencijalna dužina trajanja naknade i pomoći nezaposlenima objašnjava 8% razlika u stopi nezaposlenosti između 20 zapadnih zemalja (Layard i sur., 1994).⁴ Dakle, naknada za nezaposlene jedan je od najvažnijih uzroka nezaposlenosti u zapadnim zemljama.

Valja napomenuti da porast visine naknade za nezaposlene ne mora odmah proizvesti efekt porasta nezaposlenosti. Stručnjaci OECD-a ustanovili su da se efekt može očitovati s višegodišnjom odgodom. Porast naknade za nezaposlenost može destimulirati prijelaz iz nezaposlenosti prvotno uzrokovane recesijom u zaposlenost nakon njezinog završetka (OECD, 1994). Stoga naknada za nezaposlene dobrim dijelom objašnjava europski fenomen "besposlenog rasta", tj. perzistencije visoke stope nezaposlenosti unatoč ekonomskom oporavku i rastu (Elmeskov i MacFarlan, 1993).

Naknada za nezaposlene, međutim, ne djeluje na nezaposlenost samo neposredno, već i posredno. Poboljšavajući stanje nezaposlenosti odnosno smanjujući strah od nezaposlenosti, ona povećava pregovaračku moć zaposlenih radnika (tzv. insidera) i sindikata i tako izaziva porast plaća i smanjenje zaposlenosti (Lindbeck, 1993; Snower, 1995). S druge strane, budući da prijetnja radniku otkazom gubi na snazi, poslodavci moraju radnike stimulirati povećanjem plaća, što također izaziva pad zaposlenosti (Layard i sur., 1994).

Osim toga, naknada potiče sklapanje ugovora o radu na određeno vrijeme jer njegovim istekom radnik postaje kvalificiran za njezino primanje. Ugovor o radu često traje tek toliko da zadovolji uvjet za primanje (Christofides i McKenna, 1996).

Negativan utjecaj materijalnog osiguranja nezaposlenih može se poništiti načelom oduzimanja naknade u slučaju neaktivnosti u traženju posla odnosno odbijanja ponuđenog zaposlenja (Atkinson i Micklewright, 1991). Tako istraživanje u Velikoj Britaniji pokazuje da je uvođenje strože kontrole nad dugotrajno nezaposlenim recipijentima naknade za nezaposlene znatno smanjilo vjerojatnost njihove daljnje nezaposlenosti (Dolton i O'Neill, 1996). Analiza švedskih iskustava također sugerira da je stroga kontrola nad recipijentima naknade bila jedan od glavnih čimbenika održavanja niske stope nezaposlenosti tijekom sedamdesetih i osamdesetih godina (Ljungquist i Sargent, 1995).

Međutim, efikasna i obuhvatna kontrola nad recipijentima moguća je jedino ako broj nezaposlenih nije prevelik s obzirom na broj osoblja službe za zapošljavanje. Na primjer, velik porast broja nezaposlenih u Švedskoj početkom devedesetih godina onemogućio je provođenje efikasne kontrole (Ljungquist i Sargent, 1995), iako je Švedska na prvome mjestu na svijetu po relativnoj brojnosti osoblja službe za zapošljavanje (OECD, 1994). Osim toga, ako se naknada za nezaposlene financira iz poreza na nacionalnoj razini, a administrira na lokalnoj razini, onda osoblje lokalne službe nema snažnog motiva da provodi strogu kontrolu jer uskraćivanjem naknade lokalna zajednica ništa ne dobiva (OECD, 1994).⁵

Sve u svemu, međunarodna su iskustva pokazala da je prilično teško spriječiti pojavu negativnih efekata visoke i dugotrajne naknade za nezaposlene. Štoviše, u nekim europskim zemljama čak i relativno nevelika naknada dopunjena dohotkom od povremenog rada na crno omogućuje recipijentima niskih materijalnih aspiracija podnošenje nezaposlenosti dok se paralelno pojavljuje manjak radne snage u pojedinim djelatnostima (OECD, 1994).

c) Preporuke

Imajući u vidu međunarodna iskustva, s priličnim se pouzdanjem može izreći ocjena da

⁴ Nakon isteka naknade za nezaposlene, koja je obično vremenski ograničena i vezana za visinu prothodne plaće, mnoge države pružaju pomoć nezaposlenima, koja je dugotrajna i ovisna o visini dohotka po članu kućanstva (Layard i sur., 1994; OECD, 1994).

⁵ Poslodavac također nema snažnog motiva prijaviti nezaposlenog kandidata koji je pokazao nezainteresiranost i nevoljnost prilikom razgovora.

je najviši Zakonom o zapošljavanju dopušteni iznos naknade za nezaposlene pretjerano visok. Iznos 80% bruto plaće umanjene za doprinose, ali ne za porez na dohodak, otprilike je jednak 95% neto plaće, a iznos 60% osnovice otprilike je jednak 75% neto plaće.⁶ Takvim bi se postotnim iznosima Hrvatska smjestila u sam svjetski vrh po visini naknade (vidi Layard i sur, 1994; OECD, 1994).

Zakon, međutim, daje ministru zaduženom za rad diskrecijsko pravo da odredi znatno niži najviši iznos novčane naknade.⁷ Stoga se preporuka za promjenu Zakona može pretvoriti u preporuku za način njegova provođenja.

Što se tiče trajanja naknade, odnosno njegove ovisnosti o trajanju prethodne zaposlenosti, takvo povezivanje barem dijelom nije funkcionalno cilju zapošljavanja jer će se radnik s većim radnim iskustvom lakše ponovno zaposliti nego radnik s manjim iskustvom. Osim toga, treba uzeti u obzir da radnik kojem poslodavac otkazuje nakon dvije godine neprekidnog rada ima pravo na relativno visoku otpremninu (vidi Zakon o radu).

Općenito, u slučaju primanja otpremnine ili dohoda iz drugih izvora tijekom nezaposlenosti dolazi u pitanje argument o potrebi primanja naknade za nezaposlene. Osim toga, budući da se naknada za nezaposlene financira iz doprinosa poslodavaca i radnika,⁸ te da tako povećava troškove rada i smanjuje zaposlenost (Snower, 1995), nameće se dodatan razlog za njezino smanjivanje i skraćivanje njezinog trajanja. Na kraju, ne treba zaboraviti niti da naknada za nezaposlene vjerojatno potiskuje osiguranje radnika putem štednje i/ili fondova uzajamne pomoći, osiguranje u obliku ugovora o radu kojim se radnik odriče dijela plaće u zamjenu za sigurnost radnog mjesta (McKenzie, 1988) i/ili osiguranje u obliku povećane plaće za nesiguran posao (Topel, 1984).

Postoji, dakle, niz razloga za minimiziranje visine i potencijalnog trajanja naknade za nezaposlene ili čak njezino potpuno ukidanje.

AKTIVNA POLITIKA U ZAPOSŁJAVANJU

a) Odredbe Zakona

Aktivna politika u zapošljavanju između ostalog obuhvaća: programe obrazovnih djelovanja, programe za otvaranje radnih mjesta, programe prilagodbe radnih mjesta za pojedine skupine nezaposlenih, pojedinačne programe samozapošljavanja, programe pripreme zaposlenika za prijelaz na nove proizvodne programe ili tehnologije, programe humanitarnih, ekoloških, komunalnih i infrastrukturnih djelatnosti, programa očuvanja kulturnih i povijesnih spomenika te programe drugih djelatnosti ako neposredno zapošljavaju nezaposlene osobe, programe sanacije trgovačkog društva ako osigurava profitabilno poslovanje za duže razdoblje, programe zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih te programe prostorne i profesionalne pokretljivosti (čl. 49.).

Upravno vijeće Zavoda za zapošljavanje utvrđuje mjere aktivne politike u zapošljavanju, prvenstvo u njihovu provođenju i potrebna financijska sredstva (čl. 50.). Sredstva namijenjena provedbi mjera aktivne politike u zapošljavanju mogu se odobravati u obliku kredita i ulagati u programe koji osiguravaju zapošljavanje većeg broja osoba (čl. 51.).⁹

b) Međunarodna iskustva

Istraživanje efekata aktivnih programa zapošljavanja vrlo je teško provesti zbog niza metodoloških teškoća (vidi OECD, 1996). Unatoč tome, vodeći se stručnjaci slažu glede smjera i veličine glavnih efekata.

Prvo, istraživanja provedena u Australiji, Irskoj i Belgiji pokazuju da subvencioniranje zapošljavanja u privatnom sektoru pokrivanjem dijela troškova rada ima vrlo malen ili nema nikakav pozitivan efekt. Naime, takvi programi pate od velikih "jalovih troškova" (deadweight costs), što znači da bi velik dio radnika (obično oko dvije trećine) bio zaposlen i da nije bilo subvencioniranja (OECD, 1994; OECD, 1996). Štoviše, neki od subven-

⁶ Postotak ovisi o prosječnoj stopi poreza na dohodak.

⁷ Prema odluci ministra rada, najviša novčana naknada iznosi 900 kuna (*Narodne novine*, 1996. Vol. 158, br. 85, str. 3273).

⁸ Stopa doprinosa za radnika odnosno poslodavca je 0,85% plaće odnosno zbroja osnovica za obračun doprinosa svih radnika (čl. 69).

⁹ Uvjeti i način korištenja kredita propisuje ministar nadležan za rad (čl. 84.).

cioniranih radnika (obično oko jedne trećine) zaposleni su na štetu nesubvencioniranih nezaposlenih radnika koji bi bili zaposleni da nije bilo subvencioniranja (tzv. efekt supstitucije) (OECD, 1994; OECD, 1996). Napokon, analitičari smatraju da subvencionirane firme povećavaju svoju proizvodnju na štetu proizvodnje i zaposlenosti u nesubvencioniranim firmama (tzv. efekt izmještanja) (OECD, 1996).

Sve u svemu, subvencioniranje zapošljavanja smatra se krajnje neefikasnim sredstvom smanjivanja nezaposlenosti. Čak i sužavanje subvencija na dugotrajno nezaposlene radnike može imati negativne efekte jer će smanjiti intenzitet traženja posla kod kratkotrajno nezaposlenih (Snower, 1995).

Što se tiče subvencioniranja samozapošljavanja, podaci iz zapadnih zemalja pokazuju da ono obično obuhvaća vrlo malen postotak (2-4) recipijentata naknade za nezaposlenost te da je uglavnom riječ o bolje obrazovanim muškarcima srednje dobi (OECD, 1994). Stoga su očekivani rezultati istraživanja u Australiji, Irskoj i Ujedinjenom Kraljevstvu koji su pokazali da bi između 40 i 70 posto subvencioniranih pokrenulo svoje projekte i da nije bilo subvencije, samo nešto kasnije (OECD, 1994).¹⁰

Analiza participacije nezaposlenih u obrazovnim programima u Švedskoj pokazuje da ona čak i može smanjiti intenzitet traženja posla ako programi pružaju visoku kompenzaciju ili ako služe kao sredstvo za ponovnu kvalifikaciju za primanje naknade za nezaposlene (OECD, 1996). Osim toga, ustanovilo se da programi općeg obrazovanja nemaju nikakvog pozitivnog učinka (OECD, 1994). Međutim, istraživanje u Ujedinjenom Kraljevstvu sugerira da program subvencioniranja obuke na radu ima pozitivan utjecaj na vjerojatnost zapošljavanja mladeži s nezavršenom srednjom školom (OECD, 1994). Općenito, vodeći stručnjaci smatraju da je obuka na radu najdjelotvorniji

oblik obrazovanja radi zapošljavanja, naročito mladeži (Calmfors, 1994).

Istraživanja u Švedskoj, Finskoj, Danskoj i Norveškoj pokazala su da subvencioniranje zapošljavanja i obrazovni programi za nezaposlene također olakšavaju nezaposlenost odnosno umanjuju strah od nezaposlenosti i stoga omogućuju zaposlenim radnicima da povećaju pritisak na poslodavce, što vodi porastu plaća i padu zaposlenosti (Calmfors, 1994).¹¹

Osim toga, ako se programi aktivne politike u zapošljavanju financiraju iz doprinosa radnika i poslodavaca, time se također povećavaju troškovi rada i smanjuje zaposlenost.

Nadalje, ulaganje velikih sredstava u programe aktivne politike u zapošljavanju može stvoriti dojam da nije potrebno unapređivati posredovanje pri zapošljavanju kao osnovnu i najvažniju funkciju službe za zapošljavanje (slično Calmfors, 1994).

Na kraju, treba napomenuti da su stručnjaci primijetili da se ulaganja u programe aktivne politike u zapošljavanju često koriste kao izlika za izbjegavanje dubljih institucionalnih reformi tržišta rada, naročito ako su one politički kontroverzne (Calmfors, 1995).

c) Preporuke

Slično kao i kod odredbe o naknadi za nezaposlene, Zakon je ostavio velik broj mogućnosti i širok prostor Upravnom vijeću Zavoda i za vođenje aktivne politike u zapošljavanju. Stoga se preporuke mogu uputiti tom tijelu.

Vodeći svjetski stručnjaci sugeriraju da subvencioniranje zapošljavanja treba suziti samo na teško zapošljive grupe, koje po mogućnosti treba unaprijed identificirati,¹² te da obrazovni programi trebaju imati oblik obuke na radu ili da trebaju biti uski, specifični i usmjereni na motiviranu grupu kojoj je takvo obrazovanje zaista potrebno (OECD, 1994; OECD, 1996; Calmfors, 1994).

¹⁰ Čak i ako ne bi uspjeli pokrenuti svoj projekt, vjerojatno bi se nesamostalno zaposlili zahvaljujući svojoj kvalifikaciji i motivaciji.

¹¹ Međutim, istraživanje Layarda i suradnika (1994) nalazi da postoji negativna statistička veza između relativnih izdataka za programe aktivne politike u zapošljavanju i stope nezaposlenosti. Korištena mjera je veličina izdataka po nezaposlenome. Budući da izdaci za programe rastu sporije od broja nezaposlenih (Calmfors, 1994), njihov omjer bit će manji kad je broj nezaposlenih veći. Stoga je korelacija između tog omjera i stope nezaposlenih statistička iluzija.

¹² Stoga neki autori preporučuju ciljanje na "srednjetrojnoj nezaposlene" (oko šest mjeseci) prije nego što postanu dugotrajno nezaposleni (Layard i sur., 1994). Takav postupak, međutim, nosi velik rizik od "jalovih troškova" (OECD, 1994).

POSREDOVANJE PRI ZAPOŠLJAVANJU

a) Odredbe Zakona

Posredovanje pri zapošljavanju djelatnost je kojom se osigurava stalna stručna pomoć nezaposlenim i drugim osobama u izboru i pronalaženju zanimanja i zaposlenja koje odgovara njihovim stručnim i drugim radnim sposobnostima, a poslodavcima osigurava popuna slobodnih radnih mjesta (čl. 5.). Poslove posredovanja pri zapošljavanju Zavod obavlja na osnovi prijave potreba za zaposlenikom, evidencije nezaposlenih osoba i drugih osoba koje traže zaposlenje te u neposrednoj suradnji s poslodavcima i nezaposlenim osobama (čl. 12.).

Zaposlene ili s njima izjednačene osobe mogu se prijaviti Zavodu radi promjene zaposlenja, odnosno radi posredovanja, savjetovanja i informiranja (čl. 55.).

Osim Zavoda za zapošljavanje, poslove posredovanja pri zapošljavanju u zemlji mogu obavljati druge pravne i fizičke osobe ako ispunjavaju uvjete utvrđene posebnim propisom i dobiju suglasnost ministarstva nadležnog za rad (čl. 4.).

b) Međunarodna iskustva

Među vodećim svjetskim stručnjacima postoji potpuna suglasnost da je posredovanje pri zapošljavanju najdjelotvornija i najkorisnija aktivnost službi za zapošljavanje (OECD, 1994; OECD, 1996; Calmfors, 1994). Stoga nije čudno da se posredovanje pri zapošljavanju u stručnoj literaturi često svrstava u programe aktivne politike u zapošljavanju (OECD, 1996).

Detaljno poznavanje nezaposlenih radnika i uvjeta na lokalnom tržištu rada omogućuje službeniku da kvalitetno i učinkovito povezuje radnike i poslove, što povećava opću razinu produktivnosti rada i potiče poslodavce da povećaju potražnju za radom (slično Calmfors,

1994). S druge strane, posredovanje povećava intenzitet i djelotvornost traženja posla te stoga ubrzava obaranje plaća i rast zaposlenosti (Layard i sur., 1994). Nadalje, čest, vremenski dovoljan i informativno sadržajan kontakt službenika s nezaposlenim radnikom sprječava njegovu demoralizaciju i gubljenje veze s tržištem rada (OECD, 1994).¹³ Osim toga, kao što je prije spomenuto, obuhvatna i stroga kontrola nad recipijentima naknade za nezaposlene znatno smanjuje njihov broj (Dolton i O'Neill, 1996; Ljungquist i Sargent, 1995).

Međutim, stručnjaci se također slažu u tome da je za kvalitetno obavljanje posredovanja potreban relativno velik broj službenika jer je sama aktivnost krajnje radno intenzivna (OECD, 1994).

Što se tiče privatnih službi za zapošljavanje, liberalna politika glede njihovog osnivanja i djelovanja, na primjer u Japanu i Ujedinjenom Kraljevstvu, pokazala se opravdanom zbog sve veće složenosti tržišta rada i potrebe za specijaliziranim uslugama posredovanja (OECD, 1994).

c) Preporuke

Preporuka koja jasno slijedi iz međunarodnih iskustava glede posredovanja u zapošljavanju jest povećati broj službenika koji obavljaju taj posao u Zavodu za zapošljavanje.¹⁴ Potreba za većim relativnim brojem službenika izražena je ne samo zbog velikog broja nezaposlenih već i zbog svakako pozitivne Zakonom dopuštene mogućnosti da se i zaposleni koriste uslugama posredovanja koje pruža Zavod. Osim toga treba imati na umu da se plaće službenika Zavoda financiraju iz državnog proračuna (čl. 74.), što znači većim dijelom iz poreza na potrošnju, i da stoga slabo utječu na troškove rada i zaposlenost.¹⁵

Što se tiče privatnih službi za zapošljavanje, njihovo osnivanje i ekspanziju ne bi trebalo sputavati restriktivnim propisima.¹⁶ Hrvat-

¹³ Vrijedi i obrnuto: rijedak, kratak i površan kontakt, kojem prethodi dugo čekanje i gužva u hodnicima službe za zapošljavanje, djeluje demoralizirajuće na nezaposlenu osobu.

¹⁴ Omjer broja nezaposlenih i broja svih službenika koji rade na posredovanju (ne samo savjetodavaca) u Hrvatskoj krajem 1995. godine iznosio je 570 (račun na osnovi podataka iz Godišnjaka Zavoda za zapošljavanje). Isti omjer u Austriji i Njemačkoj 1992. godine, na primjer, iznosio je 70 (OECD, 1994). Od zapadnoeuropskih zemalja, samo je Irska imala veći omjer od Hrvatske (vidi OECD, 1994).

¹⁵ Vidi simulaciju efekata prihodovno neutralnog prijelaza s doprinosa poslodavaca na potrošački porez, u: Tyrvaimeen, 1995.

¹⁶ Kao suprotnost tome, vidi Pravilnik o opsegu, uvjetima i načinu obavljanja poslova posredovanja pri zapošljavanju kada te poslove obavljaju pravne i fizičke osobe izvan Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (*Narodne novine* 1996, Vol. 158, br. 82, str. 3211-3213).

sko je gospodarstvo u procesu temeljitog restrukturiranja i stoga snažno potrebuje veliku količinu raznovrsnih usluga posredovanja na tržištu rada.

Na kraju, treba naglasiti da posredovanje pri zapošljavanju nije panaceja za sve probleme tržišta rada i da pozitivni efekti posredovanja mogu doći do izražaja samo na osnovi otvaranja velikog broja novih radnih mjesta.

ZAKLJUČAK

U ovom članku ukratko su prikazane osnovne odredbe novodonesenog Zakona o zapošljavanju koje se tiču materijalnog osiguranja nezaposlenih, aktivne politike u zapošljavanju i posredovanja pri zapošljavanju. Ta-

koder je iznesen pregled međunarodnih istraživanja i stručnih analiza efekata navedenih aktivnosti i programa.

Međunarodna iskustva sugeriraju da naknada za nezaposlene povećava nezaposlenost, da programi aktivne politike u zapošljavanju nemaju značajnih pozitivnih efekata te da je posredovanje pri zapošljavanju najdjelotvornija aktivnost službi za zapošljavanje. U skladu s tim dane su preporuke o izmjeni ili načinu realizacije Zakona o zapošljavanju. Preporučeno je da se minimizira visina i trajanje naknade za nezaposlene, da se suze i ograniče programi aktivne politike u zapošljavanju te da se povećava relativan broj službenika Zavoda za zapošljavanje koji rade na poslovima posredovanja pri zapošljavanju.

LITERATURA

1. Atkinson, A. B. i Micklewright, J. (1991) "Unemployment Compensation and Labour Market Transitions: A Critical Review", *Journal of Economic Literature*, Vol. 29, No. 4, str. 1679-1727.
2. Calmfors, L. (1994) "Active Labour Market Policy and Unemployment - A Framework for the Analysis of Crucial Design Features", *OECD Economic Studies*, No. 22., str. 8-47.
3. Calmfors, L. (1995) "Labour market policy and unemployment", *European Economic Review*, Vol. 39, No. 3/4, str. 583-592.
4. Christofides, L. N. i McKenna, C. J. (1996) "Unemployment Insurance and Job Duration in Canada", *Journal of Labor Economics*, Vol. 14, No. 2, str. 286-312.
5. Corak, M. (1993) "Is Unemployment Insurance Addictive? Evidence from the Benefit Durations of Repeat Users", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 47, No. 1, str. 62-72.
6. Cox, J. C. i Oaxaca, R. L. (1990) "Unemployment Insurance and Job Search", u Bassi, L. J. i Crawford, D. L. (ur.) *Labor Economics and Public Policy*, JAI Press Inc., Greenwich, Conn., str. 223-240.
7. Dolton, P. i O'Neill, D. (1996) "Unemployment Duration and the Restart Effect: Some Experimental Evidence", *Economic Journal*, Vol. 106, No. 435, str. 387-400.
8. Elmeskov, J. i MacFarlan, M. (1993) "Unemployment Persistence", *OECD Economic Studies*, No. 21, str. 59-88.
9. Hamermesh, D. S. i Rees, A. (1988) *The Economics of Work and Pay*, Harper & Row, New York
10. Hunt, J. (1995) "The Effect of Unemployment Compensation on Unemployment Duration in Germany", *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, No. 1, str. 88-120.
11. Katz, L. F. i Meyer, B. D. (1990) "The Impact of the Potential Duration of Unemployment Benefits on the Duration of Employment", *Journal of Public Economics*, Vol. 24, No. 41, str. 45-72.
12. Layard, R., Nickell, S. i Jackman, R. (1994) *The Unemployment Crisis*, Oxford University Press, Oxford
13. Lindbeck, A. (1993) *Unemployment and Macroeconomics*, MIT Press, Cambridge, Mass.
14. Ljungquist, L. i Sargent, Th. J. (1995) "The Swedish unemployment experience", *European Economic Review*, Vol. 39, No. 5, str. 1043-1070.
15. McKenzie, R. (1988) *The American Job Machine*, Universe Books, New York
16. OECD (1994) *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations*, Pariz
17. OECD (1996) "Enhancing the Effectiveness of Active Labour Market Policies: Evidence from Programme Evaluations in OECD Countries", *OECD Working Papers*, Vol. 4, No. 56, Pariz
18. Snower, D. (1995) "Unemployment benefits: An assessment of proposals for reform", *International Labour Review*, Vol. 134, No. 4-5, str. 625-647.
19. Topel, R. H. (1984) "Equilibrium Earnings, Turnover, and Unemployment: New Evidence", *Journal of Labor Economics*, Vol. 2, No. 2, str. 500-522.
20. Zakon o zapošljavanju (1996) *Narodne novine*, Vol. 158, No. 59, str. 2723-2732.

Summary

**THE LAW ON EMPLOYMENT IN THE LIGHT OF
INTERNATIONAL EXPERIENCE**

Darko Oračić

The article gives a brief presentation of the basic provisions of the newly-adopted Law on Employment, referring to the financial insurance of employees, an active employment policy and employment mediation. There is also an overview of international research and professional analyses of the effects of the activities and programmes mentioned.

International experience suggests that remuneration for employees results in an increase in unemployment, that the programmes of an active employment policy do not have significant positive effects, and that employment mediation represents the most effective activity of employment services. Some recommendations are given regarding the change and the way in which the Law on Employment is realised. Some proposals are made to minimize the level and the duration of the remuneration for employees, to narrow and limit the programmes of an active employment policy and to increase the number of employees in the Employment Agency, who need to carry out employment mediation services.