

**Prijedlog**

**NACIONALNI AKCIJSKI PLAN ZAPOŠLJAVANJA,  
ZA RAZDOBLJE OD 2005. DO 2008. GODINE**

**studen 2004.**

## SADRŽAJ

KRATICE .....	3
UVOD .....	4
GLAVNA NAČELA .....	5
OKRUŽENJE I OBILJEŽJA TRŽIŠTA RADA U HRVATSKOJ .....	6
PROVEDBA I FINANCIRANJE .....	9
NACIONALNI AKCIJSKI PLAN ZAPOŠLJAVANJA PREMA SMJERNICAMA EUROPSKE UNIJE.....	10
EU Smjernica 1. AKTIVNE I PREVENTIVNE MJERE ZA NEZAPOSLENE I NEAKTIVNE.....	10
EU Smjernica 2. OTVARANJE NOVIH RADNIH MJESTA I RAZVOJ PODUZETNIŠTVA .....	14
EU Smjernica 3. POTICANJE PROMJENA I PROMICANJE PRILAGODLJIVOSTI I POKRETLJIVOSTI NA TRŽIŠTU RADA.....	16
EU Smjernica 4. PROMOVIRATI RAZVOJ LJUDSKOG KAPITALA I CJELOŽIVOTNO UČENJE	18
EU Smjernica 5. POVEĆATI PONUDU RADNE SNAGE I PROMOVIRATI AKTIVNO STARENJE .....	22
EU Smjernica 6. JEDNAKOST SPOLOVA .....	24
EU Smjernica 7. PROMOVIRANJE INTEGRACIJE I BORBA PROTIV DISKRIMINACIJE OSOBA KOJE SE NALAZE U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU NA TRŽIŠTU RADA .....	26
EU Smjernica 8. OMOGUĆITI ISPLATIVOST RADA .....	28
EU Smjernica 9. NEPRIJAVLJENI RAD.....	30
EU Smjernica 10. REGIONALNE RAZLIKE .....	32
DODATAK .....	34

## KRATICE

MAPZ	Mjere aktivne politike zapošljavanja
HOK	Hrvatska obrtnička komora
SEE	Srednja i istočna Europa
CEEP	Europski centar za poduzeća u javnom vlasništvu i od općeg društvenog interesa
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
EK	Europska komisija
EEZ	Europska ekonomska zajednica
ESZ	Europska strategija zapošljavanja
EKS	Europska konfederacija sindikata
EU	Europska unija
BDP	Bruto domaći proizvod
UDV	Ukupna dodana vrijednost
HRK	Hrvatska kuna
CU	Cjeloživotno učenje
OESR	Organizacija za ekonomsku suradnju i razvoj
MGRP	Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva
MZOŠ	Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa
MF	Ministarstvo financija
MP	Ministarstvo pravosuđa
MMTPR	Ministarstvo mora, turizma, prometa i razvitka
MPŠVG	Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodnog gospodarstva
NAPZ	Nacionalni akcijski plan zapošljavanja
RH	Republika Hrvatska
MSP	Malo i srednje poduzetništvo
SE	Siva ekonomija
UNICE	Europsko udruženje konfederacija industrije i poslodavaca
PDV	Porez na dodanu vrijednost
VET	Strukovno obrazovanje i osposobljavanje

## UVOD

### Razlozi izrade Nacionalnoga akcijskog plana zapošljavanja

Nezaposlenost je jedan od najozbiljnijih problema s kojim se suočava suvremeno društvo. Od nezaposlenosti posebno trpe dugotrajno nezaposleni i članovi njihovih obitelji, a slabe i društvo i gospodarstvo u cjelini. Naravno, Republika Hrvatska nije jedina koja pati zbog razmjerno visoke razine nezaposlenosti s obzirom na to da prolazi tranzicijski proces prema suvremenom tržišnom gospodarstvu. Restrukturiranje gospodarstva je složeno i teško, ali i neophodno na tom putu. U tome se procesu otkriva dotad visoka razina prikrivene nezaposlenosti (nedovoljne iskorištenosti zaposlenih, odnosno *nezaposlenost* koja postoji unutar postojeće zaposlenosti) pa mnoge osobe ostaju bez posla. To međutim, istodobno, potiče na veću ekonomsku učinkovitost neophodnu za uspješan razvoj gospodarstva u uvjetima neprestanog porasta konkurentnosti. Time se ujedno stvaraju uvjeti za povećanje broja novih i drugačijih radnih mjesta.

Visoka razina nezaposlenosti ni u kojem slučaju nije ograničena samo na tranzicijske zemlje. Mnoge zemlje članice Europske unije (EU) posljednjih su godina također imale visoke stope nezaposlenosti. Više je razloga toj pojavi i mnogo se raspravljalo o tome. Međutim, EU je očito prepoznala veliko značenje zaposlenosti u ostvarivanju gospodarskog i društvenog blagostanja te odlučno promovira mjere za reformu tržišta rada.

EU je to učinila ponajviše kroz Europsku strategiju zapošljavanja (ESZ) i donošenje godišnjih smjernica za reformu tržišta rada u zemljama članicama. U sklopu tog procesa, zemlje članice izrađuju godišnje akcijske planove zapošljavanja temeljene na smjernicama EU, uzimajući istovremeno u obzir vlastite specifične okolnosti. Zemlje koje su postale članice EU u svibnju 2004. također su slijedile tu praksu i to, kako u vidu obveze reformi tržišta rada u okviru tranzicijskog procesa i postupka pristupanja EU tako i u pripremi za osiguranje pristupa strukturnim fondovima EU u nekom kasnijem razdoblju. Smatra se da je to vrijedan pristup reformi tržišta rada koji treba slijediti.

Ciljevi izrade i provedbe ovog Plana su unaprjeđenje učinkovitosti tržišta rada u Republici Hrvatskoj, porast zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti te približavanje procesima pridruživanja Hrvatske EU.

### Europska strategija zapošljavanja

Članak 128 (2) Ugovora o osnivanju Europske zajednice, kojim je utemeljena Europska zajednica, pruža zakonsku osnovu za donošenje godišnjih smjernica Europske zajednice. Godišnje smjernice namijenjene su zemljama članicama, a cilj im je razvoj i ocjena politika zapošljavanja. Postupak donošenja smjernica (Luksemburški proces) započeo je 1997. godine i cijelo je vrijeme bio evaluiran. Najznačajnija evaluacija, provedena 2002. godine, potvrdila je opravdanost tog postupka.

Europsko je vijeće, u Lisabonu 2000. godine, utvrdilo strateške ciljeve EU s ciljem stvaranja EU kao najdinamičnijeg i najkonkurentnijeg područja svijeta temeljenog na znanju, održivom i čovjekovoj okolini naklonjenom gospodarskom rastu, što bi potaklo veće zapošljavanje i socijalnu koheziju. Da bi se navedeno ostvarilo, od zemalja članica se zahtjeva podjednako promicanje tri međusobno komplementarna cilja i to:

- punu zaposlenost,
- kvalitetu i produktivnost na radu i
- socijalnu koheziju i uključenost.

Postizanje navedenih ciljeva zahtijeva daljnje strukturne reforme unutar glavnih međusobno isprepletenih područja, utemeljenih na deset smjernica zapošljavanja Europske komisije, a čija realizacija je u zemljama članicama predviđena u 2003. godini. Aktivne i preventivne

mjere trebaju biti učinkovite i doprinositi ciljevima pune zaposlenosti i socijalne uključenosti, a pritom i omogućiti da se nezaposlene i neaktivne osobe uključe u različite oblike osposobljavanja koji im povećavaju konkurentnost i lakšu integraciju na tržištu rada. U tome ih trebaju podupirati suvremene institucije koje djeluju na tržištu rada. Ujedno je potrebno povećati broj novih i kvalitetnijih radnih mjesta putem promicanja poduzetništva i povoljnijeg poslovnog okruženja. Postizanje odgovarajuće ravnoteže između fleksibilnosti i sigurnosti, trebalo bi omogućiti ostvarivanje veće konkurentnosti poduzeća, povećanje kvalitete i produktivnosti rada, te olakšati postupak prilagodbe tvrtki i radnika na gospodarske promjene.

## **GLAVNA NAČELA**

### **Preustroj postojećih postupaka**

Pri izradi ovog Plana usvojen je određeni broj načela kojima se rukovodilo tijekom rada. Nastojalo se izbjeći, što je to više moguće, stvaranje dodatnih zakonskih odredbi, novih institucija i potrošnju javnih sredstava. Umjesto toga, tražile su se mogućnosti za preustroj postojećih postupaka.

### **Stvaranje vrijednosti koja odgovara uložnim sredstvima**

Nastojalo se osigurati da mjere stvaraju vrijednost koja odgovara uložnim sredstvima. Da bi se to postiglo, za određeni broj slučajeva, trebali bi se provesti pilot projekti u cilju temeljitog vrednovanja mjera prije njihove implementacije na nacionalnoj razini. Ujedno će se sistematičnije pristupiti evaluaciji mjera i programa zapošljavanja, kako bi se osigurala i održala njihova učinkovitost.

### **Partnerstvo, razvoj i kvaliteta**

Nadalje, partnerski odnosi vodit će prema kvalitetnijim programima važnim za potrebe lokalnih zajednica. Time će se osigurati vrijednost koja je veća od uložnih sredstava, a naročito u slučajevima kada će sudionici osigurati, uz državna, i svoja dodatna sredstva. Partnerski odnosi sindikata, poslodavca, nevladinih organizacija, javnih i ostalih institucija stvaraju uvijete za bolji gospodarski razvitak na lokalnoj razini.

### **Pokazatelji uspješnosti provedbe**

Europska strategija zapošljavanja je razvila indikatore uspješnosti provedbe za većinu smjernica. Oni će se koristiti za vrednovanje rezultata provedbe hrvatskog Nacionalnog akcijskog plana zapošljavanja.

### **Određivanje prioriteta**

Određivanje prioriteta od vitalnog je značenja za definiranje najžurnijih i najvažnijih aktivnosti, a što se ne može postići odjednom. Stoga su u ovom Planu mjere kategorizirane u tri skupine, i to: ključne mjere, izuzetno poželjne mjere i poželjne mjere. Ključne su mjere strateški bitne i one zahtijevaju trenutnu pozornost. Izuzetno poželjne mjere nisu u tolikoj mjeri žurne, međutim, one predstavljaju potporu ključnim mjerama. Poželjne mjere nisu hitne ili strateški bitne, ali su doprinos u nizu aktivnosti koje treba poduzeti tijekom srednjoročnog razdoblja ili ih uklopiti kao dio razvojne politike.

## **OKRUŽENJE I OBILJEŽJA TRŽIŠTA RADA U HRVATSKOJ**

### ***Konkurentno gospodarstvo***

Radna mjesta se u tržišnom gospodarstvu otvaraju zbog toga što se proizvode dobra i usluge koje ljudi žele, mogu si ih priuštiti i spremni su ih kupiti. Konkurencija između ponuđača ovih dobara i usluga postaje sve intenzivnija i zadobiva međunarodne razmjere. Kako bi uspjelo u takvom okruženju, gospodarstvo u Hrvatskoj, također mora postati konkurentnije. Stoga, hrvatsko gospodarstvo ne može biti učinkovito prema međunarodnim standardima ukoliko nema konkurentnu radnu snagu koja je dobro vođena, inovativna, dobro osposobljena, fleksibilna, prilagodljiva i dobro motivirana. Samo će se u tome slučaju postići podizanje razine produktivnosti, vrsnoća izrade, te raznolikost i pouzdanost proizvoda i usluga kojima će se stvoriti kvalitetna radna mjesta s većim plaćama i kvalitetnijim javnim uslugama.

### ***Fleksibilno i učinkovito tržište rada***

Tržišta rada također imaju kupce i prodavače čiji ukupan broj nije nepromjenjiv. Kad postoji veći broj slobodnih radnih mjesta, tada veći broj ljudi postaje ekonomski aktivan. Broj radnih mjesta ovisi o cijelom nizu čimbenika, a naročito je vezan uz stavove poslodavaca o kvaliteti i cijeni rada. To se najbolje može uočiti u značajnom sivom ili neslužbenom gospodarstvu u Hrvatskoj, gdje se radna mjesta pojavljuju i nestaju ovisno o traženoj ili ponuđenoj cijeni. Taj proces također postoji i u službenom gospodarstvu, ali je obilježen slabijom dinamikom i otežan zakonskim propisima i kolektivnim ugovorima.

Potpuno fleksibilno tržište rada ne mora nužno biti i učinkovito, a niti nužno mora biti u interesu društva u cjelini. Međutim, rigidno tržište rada društvu zasigurno ne služi.

Za ostvarivanje uspjeha na izrazito konkurentnom europskom i globalnom tržištu, potrebno je što više iskoristiti raspoložive resurse i ljudski potencijal, te biti spreman na organiziranje i obavljanje posla na potpuno novi način. U Hrvatskoj se neće moći ostvariti dinamično tržišno gospodarstvo s povećanim brojem novih i kvalitetnijih radnih mjesta bez postizanja učinkovitog tržišta rada koje odgovara na poticaje i koje svima pruža mogućnost korištenja znanja i vještina. To se može najbolje postići kroz uravnotežen odnos zaštite zaposlenja i socijalne sigurnosti, te stvaranja potrebnih uvjeta za prilagodbu poslodavaca na promijenjeno poslovno okruženje.

### ***Slobodna radna mjesta i pokretljivost***

U usporedbi sa zapadnim gospodarstvima, tržište rada u Hrvatskoj još uvijek nije dovoljno dinamično. Broj novootvorenih i ukinutih radnih mjesta, kao i ljudi koji mijenjaju zaposlenja, relativno je malen. Na hrvatskom tržištu rada nailazimo na sveopći manjak radnih mjesta i tvrdokornu nezaposlenost, dok se s druge strane ljudi koji imaju zaposlenja zadržavaju na istim poslovima neobično dugo. Istodobno, mladi ljudi teško nalaze odgovarajući posao na neodređeno vrijeme, a postoji i mnogo obeshrabrenih i slabo motiviranih ljudi koji su dugotrajno nezaposleni, i koji su «ispali» iz radne snage zbog raznih razloga iako su registrirani na evidenciji nezaposlenih.

### ***Obrazovanje i usavršavanje***

Rast hrvatskog gospodarstva ovisit će podjednako o inovativnosti ljudi kao i o financijskim poticanjima. Uspjeh na širem europskom tržištu ovisi o hrvatskoj konkurentnosti u svim oblicima, a posebno o uspješnosti sustava obrazovanja i usavršavanja. Da bi se ostvarili suvremeni međunarodni standardi, posebno u strukovnom obrazovanju i usavršavanju te u

obrazovanju odraslih, potrebno je provesti temeljite promjene na obrazovnim programima i njihovom vrednovanju, kao i osposobljavanje obrazovnog kadra.

### ***Ulazak u zaposlenost***

Ulazak u zaposlenost ostaje značajan problem za mlade ljude koji su često zaposleni na određeno vrijeme i na povremenim poslovima. Mladi ljudi imaju niske stope aktivnosti i visoke stope nezaposlenosti. Oni su dio radne snage izložene nestabilnosti i imaju poteškoće u nalaženju stalnog i perspektivnog zaposlenja, zbog razmjerne nefleksibilnosti cijelog tržišta rada. Unutar te skupine, određeni broj ulazi u dugotrajnu nezaposlenost, s obzirom da nemaju radno iskustvo ili ga imaju u kratkom trajanju.

### ***Stanovništvo u radno sposobnoj dobi***

Stanovništvo u radno sposobnoj dobi u Hrvatskoj je u opadanju, dok se s druge strane stalno povećava broj umirovljenika. Prema demografskim projekcijama UN-a, Hrvatska bi se populacija sredinom 21. stoljeća mogla smanjiti za četvrtinu. U usporedbi s proteklom desetljećem, broj mladih ljudi koji će ući u radnu snagu smanjiti će se u razdoblju između 2001. i 2011. godine. Kumulativni učinak može dovesti, već potkraj prvog desetljeća, do smanjenja broja mladih ekonomski aktivnih osoba za čak 200,000. Stope ovisnosti (broj stanovništva izvan radnog kontingenta u odnosu na stanovništvo u radnom kontingentu) će porasti, a što će stvoriti veće rashode u sustavu javnih financija. Demografske promjene osjetit će se kada u pojedinim gospodarskim granama dođe do ekspanzije, pogotovo u sektoru usluga, jer se smatra da će sve teže biti pronaći mlade ljude za rad. Bit će potrebna velika fleksibilnost u načinu rada i raspoloživosti zaposlenja s nepunim radnim vremenom. Ponuda na tržištu rada trebati će povećati učinkovitost kako bi se optimalno upotrijebili potencijali radne snage.

### ***Zaposlenost***

Nakon desetljeća stalnog smanjivanja broja zaposlenih, u 2001. godini zabilježena je promjena toga trenda. Nezaposlenost se počela smanjivati i povećale su se mogućnosti za zapošljavanje. Usprkos toga što je zapošljavanje u djelatnosti obrta poraslo, u gospodarstvu u cjelini nedovoljno su se otvarala slobodna radna mjesta, i to pogotovo u malom i srednjem poduzetništvu. Promjene u hrvatskom gospodarstvu odvijale su se gotovo isključivo kroz ukidanje radnih mjesta u poljoprivredi i industriji, uz porast tek nekoliko djelatnosti u sektoru usluga. Struktura zaposlenosti u industrijskog proizvodnji sada je vrlo slična onoj u Europskoj uniji, ali s više zaposlenih u radno intenzivnim djelatnostima. Zaposlenost u javnom sektoru se smanjila i sada iznosi oko 35% ukupne zaposlenosti.

Stalno zaposleni u Hrvatskoj imaju prilično visoku razinu zaštite. Unatoč tome, mnogi su od zbog restrukturiranja gospodarstva izgubili posao. S druge strane, zaposlene osobe neuobičajeno dugo ostaju na istim radnim mjestima, što smanjuje broj i raspon slobodnih radnih mjesta koja se otvaraju i postaju dostupna mladim i nezaposlenim osobama. Nadalje, po razini prosječne realne plaće, Hrvatska zauzima drugo mjesto među zemljama u tranziciji, a razlike u plaćama su razmjerno male. Međutim, vrlo se malo ulaže u unaprjeđenje znanja i vještina zaposlenika, te postoji trend da stariji zaposlenici kojima prijeti mogući otkaz, odlaze u prijevremenu mirovinu.

### ***Dugotrajna nezaposlenost***

Više od polovice registriranih nezaposlenih osoba bez zaposlenja su preko dvanaest mjeseci. Dugotrajna nezaposlenost je sve više izražena unutar kategorije starijih radnika i oni čine sve veći dio registriranih i dugotrajno nezaposlenih. Oni raspolažu ograničenim znanjima i vještinama koje su često zastarjele, neki su bez ikakvog obrazovanja, a većina nema iskustva u traženju i nalaženju zaposlenja. Mnogi od njih povukli su se zbog različitih razloga iz radne snage i većinom su neaktivni u traženju zaposlenja. Stope zaposlenosti starijih

dobnih skupina (iznad 45 godina starosti) vrlo su niske, a kako mladi ljudi kasno ulaze u radnu snagu, tako je stariji rano napuštaju.

### *Porezi na rad*

Hrvatska ima razmjerno povoljnu razinu oporezivanja rada u usporedbi s drugim tranzicijskim zemljama srednje i istočne Europe, ali i visoku, ako je promatramo u usporedbi s manje razvijenim članicama Europske unije poput Portugala. Osiguranje u slučaju nezaposlenosti djeluje po načelu fiksne naknade za vrijeme nezaposlenosti (cca 1/4 prosječne plaće) i to najviše 15 mjeseci. Novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenost prima manje od 1/5 svih registriranih nezaposlenih osoba, a sličan udio se odnosi i na osobe koje primaju socijalnu pomoć.

### *Neslužbeno gospodarstvo*

Čini se da se neslužbeno gospodarstvo u Republici Hrvatskoj smanjilo u posljednje vrijeme, no i nadalje ostaje značajno. Također su velike regionalne razlike što se posebno očituje u razlikama urbanih i ruralnih područja.

### *Regije*

Velike regionalne razlike također su problem, s osobito izraženim razlikama između gradskih i ruralnih područja. Uz tradicionalno ruralna područja, problemi postoje i u pograničnim područjima, područjima s velikim padom u industrijskoj proizvodnji, brdskim područjima i otocima gdje se javlja gospodarski pad.

### *Tržište rada u Republici Hrvatskoj u cjelini*

Tržište rada je nedovoljno fleksibilno da bi koristilo suvremenom tržišnom gospodarstvu. Vrlo je malen udio zaposlenih s nepunim radnim vremenom, mala je pokretljivost između zanimanja i zaposlenja, te je nedovoljno ulaganje u unaprjeđenje znanja i vještina zaposlenih. Obrazovni sustav još uvijek ne nudi potreban čvrsti temelj i nužnu podršku za vrijeme čitavog radnog vijeka zaposlenih. Nedovoljno je razvijena politika cjeloživotnog učenja, a slabe su i mogućnosti dodatnog osposobljavanja i usavršavanja nezaposlenih osoba. Usprkos malim mogućnostima zaposlenja s nepunim radnim vremenom, razlike u zapošljavanju po spolu u Hrvatskoj su manje od EU prosjeka.

Zakonodavna regulativa i politika tržišta rada kreću se u smjeru koji odgovara stanju u Hrvatskoj. Treba pojačati proces restrukturiranja kako bi se omogućila realokacija (preraspodjela) raspoloživih sredstva unutar gospodarstva. Potrebno je stvoriti povoljnije okruženje za otvaranje novih radnih mjesta, te razvoj maloga i srednjeg poduzetništva. Prije svega potrebno je kroz sustav obrazovanja i osposobljavanja poboljšati učinkovitost ponude na tržištu rada, spriječiti dugotrajnu nezaposlenost, pojačanim aktiviranjem nezaposlenih osoba i mjerama koje će odgovarati potrebama različitih kategorija na tržištu rada.

Plan koji izlažemo na narednim stranicama identificira mjere koje bi Vlada RH trebala provesti u cilju uspješnijeg djelovanja hrvatskog tržišta rada, a čime bi se ujedno i približila Europskoj strategiji zapošljavanja. Sadržaj Plana temelji se na deset Smjernica za zapošljavanje u 2003. godini, koje je donijela Europska komisija za zemlje članice, a koje navodimo u daljnjem tekstu.

Mjere će se uvoditi postupno u skladu s raspoloživim sredstvima.



## PROVEDBA I FINANCIRANJE

Mjere koje se iznose u ovom dokumentu ujedno sadrže i vremenski raspored aktivnosti za razdoblje narednih tri do pet godina. Prvo će se pozornost posvetiti mjerama za koje se ocjenjuje da su ključne. Nadležna ministarstva/institucije koje će promicati ključne mjere navedene su unutar NAPZ-a. Ostali partneri dogovorno će sudjelovati u aktivnostima praćenja provedbe i izvještavanju o ostvarivanju Plana.

Planom se ne predviđa značajnije trošenje dodatnih javnih sredstava. Sredstva za provedbu mjera planirati će se u okviru postojećih pozicija financijskog plana nadležnih ministarstava/institucija za svaku proračunsku godinu provedbe Plana. Po potrebi prije provedbe pojedinih mjera, napraviti će se pilot ispitivanje kako bi se utvrdila njihova učinkovitost. Nadalje, može se sa sigurnošću pretpostaviti da će provedba pojedinih mjera omogućiti uštede sveukupnih troškova.

Vlada ne može, niti treba pokušavati sama učiniti sve što je predviđeno ovim Planom. U rješavanju pitanja i u provedbi rješenja potrebno je sudjelovanje mnogih pojedinca i institucija. Njihova specifična znanja i razumijevanje problema biti će potrebna na poboljšanju suradnje na svim razinama. Dio suradnje je već uspostavljen, dok druge tek treba poticati. Učinkovita suradnja podrazumijeva intenzivniji način suradnje i novi način objedinjavanja mogućnosti iz različitih izvora, a sve u cilju ostvarivanja zajedničkog cilja.

# NACIONALNI AKCIJSKI PLAN ZAPOSŁJAVANJA PREMA SMJERNICAMA EUROPSKE UNIJE

## EU Smjernica 1. AKTIVNE I PREVENTIVNE MJERE ZA NEZAPOSLENE I NEAKTIVNE

Države će razvijati i provoditi aktivne i preventivne mjere za nezaposlene i neaktivne kako bi se spriječio ulazak u dugotrajnu nezaposlenost i potakla uključivanje nezaposlenih i neaktivnih osoba. Države će:

- osigurati da se u početnom razdoblju nezaposlenosti, svim tražiteljima zaposlenja omogući rano identificiranje potreba, te utvrde usluge koje im treba pružiti, kao što su savjetovanje i usmjeravanje, pomoć pri traženju zaposlenja i izradi individualnih akcijskih planova;
- temeljem gornje identifikacije, tražiteljima zaposlenja ponuditi pristup korisnim i učinkovitim mjerama kako bi se povećala njihova zapošljivost i mogućnosti integriranja, i to uz posebnu pozornost posvećenu osobama koje se suočavaju s najvećim poteškoćama na tržištu rada; države članice osigurat će da se:
  - svakoj nezaposlenoj osobi ponudi novi početak prije isteka 6 mjeseci nezaposlenosti u slučaju mladih osoba, te 12 mjeseci u slučaju odraslih osoba; to treba činiti u obliku obrazovanja i usavršavanja, prekvalifikacije, radne prakse, zaposlenja ili nekih drugih mjera za poticanje zapošljivosti, te u slučajevima kad se za to pokaže potreba, u kombinaciji s trajnom popratnom pomoći u traženju zaposlenja;
  - do 2010. godine, 25 posto dugotrajno nezaposlenih sudjelovat će u aktivnim mjerama, i to u obliku obrazovanja i usavršavanja, prekvalifikacije, radne prakse, zaposlenja ili nekih drugih mjera zapošljivosti, a sve u cilju da se ostvari prosjek tri najnaprednije zemlje-članice;
- osuvremene i ojačaju ustanove na tržištu rada, a ponajprije zavodi za zapošljavanje;
- osigurati redovitu evaluaciju učinkovitosti i primjerenosti programa tržišta rada te ih u skladu s nalazima po potrebi revidirati.

### *Nezaposlenost mladih*

Stanje: Kao osobe koje su kratko vrijeme prisutne na tržištu rada, mlade osobe bilježe visoku razinu nezaposlenosti i pretežito se zapošljavaju na kratkotrajnim poslovima. Neki mladi ljudi postaju i dugotrajno zaposleni. Neprestani prijelaz velikog broja mladih osoba između zaposlenosti i nezaposlenosti smanjit će se kad poslodavci shvate da je u njihovom interesu ponuditi ugovor o radu na neodređeno, a ne na određeno vrijeme. To je povezano s mnogim čimbenicima, a ponajprije s poslovnim povjerenjem, zakonodavstvom koje uređuje tržište rada te s raspoloživošću i cijenom radne snage. U dužemu će razdoblju gospodarski rast, ublažavanje zakonske regulative i znatno smanjivanje broja mladih osoba na tržištu rada promijeniti i stavove poslodavaca. Najveću pozornost u narednih nekoliko godina treba usmjeriti prema sprječavanju ulaska mladih osoba u dugotrajnu nezaposlenost.

### *Dugotrajna nezaposlenost*

Stanje: Usprkos nedavnog smanjivanja apsolutnog broja dugotrajno nezaposlenih osoba, više od polovice nezaposlenih osoba na zaposlenje čeka duže od godine dana. Za većinu nezaposlenih osoba nezaposlenost je prolazno stanje (te značajan broj osoba napušta evidentiranu nezaposlenost - više od 20.000 mjesečno), ali je isto tako velik broj osoba koje ulaze u dugotrajnu nezaposlenost. Na najdinamičnijim zapadnim tržištima rada, oko 80% osoba koje dođu na evidenciju nezaposlenih, napuštaju je unutar razdoblja od šest mjeseci. Usporedna brojka u Hrvatskoj je manja od 50%. Postoji jasna povezanost trajanja nezaposlenosti i mogućnosti nalaženja posla. Što je netko duže nezaposlen, veća je vjerojatnost da će to i ostati. Stoga se ključni prioritet pri oblikovanju politike tržišta rada u Hrvatskoj treba odnositi na smanjivanje ulaska u dugotrajnu nezaposlenost.

Uzroci dugotrajne nezaposlenosti su u:

- niskoj razini zapošljivosti uslijed neodgovarajućeg obrazovanja i nedostatka radnog iskustva;
- poslodavci su neskloni zapošljavanju dugotrajno nezaposlenih, jer im je dugotrajna nezaposlenost pokazatelj nedostatka motivacija i drugih neželjenih osobnih obilježja;
- pasivnosti u traženju zaposlenja i neodlučnosti u prihvaćanju poslova (najčešće slabo plaćenih) koji stoje na raspolaganju;
- nevoljnosti ulaženja u rizik koji bi im mogao poremetiti sadašnji "način života", jer se boje promjena i u strahu su da neće završiti u još gore položaju; te
- u pojedinim slučajevima nezaposleni imaju dodatne oblike neprijavljenog primanja (od rada u neslužbenom gospodarstvu ili na malim poljoprivrednim gazdinstvima).

U svakom bi slučaju pomoglo, kad bi na raspolaganju bile veće mogućnosti zapošljavanja, odnosno postojalo više slobodnih radnih mjesta. Istodobno, postoji jasna međunarodna potvrda da svaki poslovni ciklus stvara dodatnu dugotrajnu nezaposlenost koja ne nestaje s početkom sljedećeg poslovnog ciklusa, i to djelomično stoga što dugotrajno nezaposlene osobe ispadnu iz stvarne ponude radne snage, odnosno povlače se u neaktivnost. .

#### *Programi aktivne politike tržišta rada (MAPZ)*

Stanje: Financiranje programa aktivne politike je nedovoljno sustavno i nedosljedno, zbog velikih prekida u opsegu, obuhvatu i sadržaju različitih programa. Programi nisu dobro ciljani i nisu povezani s mjerama aktiviranja na tržištu rada. Učinci programa nisu vrednovani. Programi aktivne politike trebali bi biti kreirani na takav način da podržavaju glavni smjer i ciljeve politike zapošljavanja, te bi trebale biti usko povezane sa savjetodavnim aktivnostima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje. Možda će biti potrebno razmotriti i nove pristupe, uključujući i «workfare», za osobe koje su nezaposlene dugi niz godina i koje primaju socijalnu pomoć.

#### *Hrvatski zavod za zapošljavanje*

Stanje: Hrvatski zavod za zapošljavanje se modernizira i transformira uvođenjem suvremenih tehnika upravljanja, tehnologije i naprednog obrazovanja i osposobljavanja rukovodećih osoba i savjetodavaca. Zavod je ključni instrument u provedbi Vladine politike razvoja učinkovitog tržišta rada. Zavod se pokazao uspješnim u uvođenju mjera koje su proizašle iz nedavnih zakonodavnih promjena i ima sposobnosti za ostvarivanje još djelotvornije uloge na tržištu rada. Zavod raspolaže značajnom količinom znanja i spoznaja o (različitim) tržištima rada u Hrvatskoj i nezaposlenima, te provodi pilot projekte usmjerene boljem razumijevanju potreba poslodavaca u pogledu radne snage.

#### **Ključne mjere**

- a) Hrvatski zavod za zapošljavanje će uspostaviti transparentan i integrirani sustav učinkovitog rada s nezaposlenim osobama za cjelokupnog trajanja razdoblja u kojem su u evidenciji Zavoda, a koji uključuje:
  - pripremu i dogovor o planovima za povratak na posao, za sve nezaposlene osobe, najkasnije dva mjeseca po nastanku nezaposlenosti i ulaska u evidenciju nezaposlenih;
  - dodatno praćenje svih individualnih napora u traženju zaposlenja;
  - detaljan i temeljit intervju sa svakom osobom šest mjeseci nakon što je osoba postala nezaposlena;
  - primjenu aktivne politike zapošljavanja kako bi se potvrdilo da nezaposlene osobe ispunjavaju uvjete (raspoloživost za rad i aktivno traženje zaposlenja) za opravdano registriranje u evidenciji nezaposlenih.

- b) Aktivna politika u zapošljavanju će se usmjeriti na dugotrajnu nezaposlenost (iznad 12 mjeseci) i posebice one kojima prijeti ulazak u dugotrajnu nezaposlenosti.
- c) Aktivna politika u zapošljavanju će obuhvaćati:
  - Obrazovanje i osposobljavanje za traženje zaposlenja uključujući pripreme izrade životopisa, primjene različitih načina traženja zaposlenja, pripremu za intervjue i sl.
  - Stjecanje osnovnih vještina uključujući osobne prezentacije, pismenost i numeričke sposobnosti, timski rad i sl.
- d) Aktivna politika u zapošljavanju integrirati će se u procese Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u cilju aktiviranja nezaposlenih osoba. To znači da će savjetodavci HZZ-a uključivati osobe, koje su nezaposlene duže od šest i dvanaest mjeseci, u postojeće mjere aktivne politike zapošljavanja, a u cilju sprečavanja «upadanja» u dugotrajnu nezaposlenost.
- e) Uvesti će se adekvatne tehnike (uključujući studije praćenja) za vrednovanje učinka primjene pojedinih mjera aktivne politike zapošljavanja;
- f) Kreirati će i provesti stabilan model financiranja aktivnih mjera zapošljavanja.

*(Vodeće/odgovorne institucije: MGRP i HZZ)*

#### **Izuzetno poželjne mjere**

- a) Hrvatski zavod za zapošljavanje preispitati će svoju organizacijsku strukturu u cilju iskorištenja svojih postojećih raspoloživih kadrovskih kapaciteta na najdjelotvorniji mogući način;
- b) Hrvatski zavod za zapošljavanje unaprijediti će svoj informacijski sustav uvođenjem dodatnih tehnoloških kapaciteta;
- c) Ovisno o raspoloživim sredstvima, proširiti će se aktivna politika zapošljavanja na:
  - Sve odrasle osobe koje su nezaposlene duže od 12 mjeseci moraju pohađati seminare - obrazovne programe koji će ih osposobiti za traženje zaposlenja.
  - Sufinanciranje zapošljavanja osoba koje su nezaposlene duže od 6 mjeseci (naročito mladih osoba), te onih koje su nezaposlene duže od 12 mjeseci (osobe starosne dobi iznad 25 godina).
  - Obrazovanje i osposobljavanje u dijelu koji se odnosi na vještine potrebne tržištu rada.
- d) U obliku pilot projekata provesti će se, na manjem broju područja, koncept *Workfare* (rad umjesto socijalne pomoći) za osobe koje su evidentirane kao nezaposlene određeni broj godina, a istodobno su korisnici naknade iz sustava socijalne skrbi. Pilot projekti omogućiti će temeljitu evaluaciju prednosti i nedostataka ovoga koncepta u hrvatskom okruženju.

#### **Poželjne mjere**

- a) Svim evidentiranim nezaposlenim mladim osobama u dobi do 25 godina ponuditi će se mogućnost zaposlenja najmanje jednom unutar razdoblja do 6 mjeseci od početka nezaposlenosti, odnosno poboljšati njihovu zapošljivost putem obrazovanja ili drugih aktivnosti. Za ovu će se svrhu razviti popis aktivnosti koji će se temeljiti na prošlim

iskustvima, uključujući i ciljane subvencije za zapošljavanje i obrazovanje namijenjene profesionalnom usmjeravanju, traženju posla i stjecanju osnovnih vještina;

- b) Razmotriti će se opravdanost i mogućnost razvijanja "obrazovne putovnice" na koju će se bilježiti sve slobodne aktivnosti mladih vezane uz dodatne izvanškolske aktivnosti;
- c) Podržati će se stvaranje lokalnih partnerstava u boljem povezivanju poslodavaca, sindikata, obrazovnih ustanova i ostalih relevantnih institucija s ciljem stvaranja čvršćih veza svijeta rada i obrazovanja. Prije svega, suradnjom će se nastojati uspostaviti mreža ključnih sudionika i olakšati izmjena informacija i zajedničke aktivnosti. Postojeći partnerski odnosi (lokalna gospodarsko-socijalna vijeća, te savjetodavna vijeća Hrvatskog zavoda za zapošljavanje) biti će iskorišteni tamo gdje oni već postoje;
- d) Hrvatski zavod za zapošljavanje uvesti će posebno osposobljene savjetodavce koji će pružiti dodatnu pomoć nezaposlenim mladim osobama kojima prijeti dugotrajna nezaposlenost i voditi ih kroz raspoložive mogućnosti;
- e) Izraditi će se mreža centara za profesionalno usmjeravanje, savjetovanje i informiranje te razviti mjere za poticanje napretka u lokalnim zajednicama, školama i ostalim ustanovama;
- f) Uvesti će se redovito praćenje potreba poslodavaca za radnom snagom.

#### Indikatori uspješnosti za Smjernicu 1:

- ukupna stopa zaposlenosti
- stopa nezaposlenosti mladih osoba i udio dugotrajno nezaposlenih osoba

## EU Smjernica 2. OTVARANJE NOVIH RADNIH MJESTA I RAZVOJ PODUZETNIŠTVA

Zemlje članice poticat će otvaranje većeg broja i kvalitetnijih radnih mjesta, i to podupiranjem poduzetništva, inovacija, ulaganja u kapacitete i povoljnog poslovnog okruženja za sva poduzeća. Posebna pozornost posvetit će se iskorištenju mogućnosti za otvaranje radnih mjesta kod novih poduzeća, uslužnog sektora i u području istraživanja i razvoja.

Potpomognuto postupkom usporedbene (*benchmarking*) poduzetničke politike s provedbom Europske povelje za mala poduzeća politika će se usmjeriti na:

- pojednostavljenje i smanjenje administrativnog i zakonodavnog tereta za početak poslovanja malih i srednjih poduzeća, a to će se odnositi na postupak zapošljavanja djelatnika, olakšani pristup kapitalu za novoosnovana poduzeća, te postojeća mala i srednja poduzeća i tvrtke s visokim rastom i velikim mogućnostima zapošljavanja
- promicanje obrazovanja i usavršavanje za stjecanje poduzetničkih i managerskih vještina i osiguranje odgovarajuće podrške, uključujući i osposobljavanje cjelokupnog stanovništva za poduzetništvo.

### 2. Otvaranje novih radnih mjesta i razvoj poduzetništva

Stanje: Čini se da Hrvatska nema nižu stopu otvaranja i zatvaranja radnih mjesta u usporedbi s drugim tranzicijskim zemljama ili razvijenim tržišnim gospodarstvima. U dinamičnijim gospodarstvima oko jedno od deset radnih mjesta biva ili otvoreno ili zatvoreno svake godine, dok je u Hrvatskoj od 100 radnih mjesta između 1994. i 2001. godine otvoreno sedam novih, a zatvoreno devet radnih mjesta. No, ipak postoji velika razlika između stopa otvaranja novih radnih mjesta u novootvorenim privatnim subjektima malog gospodarstva i svim ostalim subjektima, uključujući one s miješanim vlasništvom, većinski privatiziranim i potpuno privatiziranim subjektima, s time da su stope daleko više u privatnim subjektima nego u svim ostalima. Istovremeno, stope zatvaranja radnih mjesta nisu se veoma razlikovale među različitim vrstama subjekata, iako su one u novootvorenim privatnim subjektima tijekom čitavog razdoblja bile više od prosječnih. Dok je zatvaranje radnih mjesta u subjektima u državnom vlasništvu i privatiziranim subjektima bilo sporo, novootvorena poduzeća su u tome pogledu bila dinamičnija.

Najdinamičniji dio poslovnog sektora u Hrvatskoj su male privatne tvrtke i obrti. Stopa otvaranja novih radnih mjesta i zatvaranja u "novom" privatnom sektoru od oko 6% je skoro tri puta veća od one u tvrtkama u državnom vlasništvu. Usprkos toga, dinamični segment hrvatskog gospodarstva mnogo je manje dinamičan od sličnih sektora u ostalim tranzicijskim gospodarstvima.

Većina novoosnovanih privatnih tvrtki je u uslužnom sektoru koji ima najveće mogućnost za rast i već sad čini 72% ukupne zaposlenosti. Regionalni raspored novih privatnih tvrtki je neujednačen s koncentracijom malih i srednjih poduzeća u gradu Zagrebu, koji ima veći broj malih i srednjih tvrtki od tri najdinamičnije županije: Primorsko-goranske, Splitske i Istarske. Uravnoteženiji regionalni razvoj jedan je od najvećih prioriteta u Hrvatskoj.

Udio koji čine male tvrtke (s manje od 50 zaposlenika), obrti i zadruge (46 %) u ukupnoj zaposlenosti se povećava, ali u vodećim tranzicijskim zemljama (osim Slovenije) taj udio iznosi i više od 50%. Privatni sektor u Hrvatskoj nije još ostvario sve svoje mogućnosti. Dio razloga može biti u složenom i skupom postupku otvaranja subjekata malog gospodarstva. Hrvatska ima više zahtjeva (13) i dulje trajanje (50 dana) za pokretanje vlastitog poduzeća od bilo koje druge tranzicijske zemlje. Registriranje poduzeća u većini zemalja Europske unije zahtijeva 20 ili manje dana. Međutim, i ostali razlozi sprečavaju ili usporavaju rast malih tvrtki i njihovu sposobnost stvaranja trajnog zaposlenja.

Po pokretanju posla hrvatske male tvrtke susreću se s drugim teškoćama. Zapošljavanje i otpuštanje radnika u Hrvatskoj je složenije u usporedbi s prosjekom regije i zemalja OECD-a. Dobivanje kredita za razvijanje posla je znatno složenije. Zatvaranje tvrtke u Hrvatskoj je skuplje i traje dulje vremena u usporedbi s prosjecima regije i OECD-a. Ostale poteškoće vezane su uz učinkovitost javnog sektora na nacionalnoj, regionalnoj i

lokalnoj razini, djelotvornost pravnog sustava te prečesto donošenje novih zakona i njihove izmjene, kao i izravno i neizravno uplitanje države u poslovanje.

### Ključne mjere

- a) Hrvatska će preispitati postupak registriranja subjekata malog gospodarstva i obrta. To je složeno područje s mnogo različitih ustanova i agencija. Unatoč tome, cilj je smanjenje prosječnog vremena registracije s 50 na manje od 20 dana, u skladu s zaključcima Vijeća za konkurentnost. *(Odgovorne institucije: MGRP i MP)*
- b) Donijeti će se mjere za ubrzanje zakonskih postupaka u vezi s rješavanjem poslovnih i radnih sporova. *(Odgovorna institucija: MP)*
- c) Hrvatska će započeti sa stvaranjem poslovne klime koja ne smije biti manje povoljna od one njezinih regionalnih susjeda, i to u sljedećim područjima:
  - fleksibilnost zaposlenosti *(Odgovorna institucija: MGRP)*
  - poštivanje ugovora; *(Odgovorna institucija: MP)*
  - dobivanje kredita (financiranje) od banaka, te pristup kapitalu za posebne namjene (rizična ulaganja); *(Odgovorna institucija: MGRP)*
  - stečaj i zatvaranje tvrtki. *(Odgovorne institucije: MP i MGRP)*

### Izuzetno poželjne mjere

- a) Preispitati će se i racionalizirati postojeće sustave savjetovanja i podrške malim i srednjim poduzećima s ciljem stvaranja nacionalne mreže suradnje poduzeća na lokalnoj razini (uključujući i Hrvatsku obrtničku komoru). Time će se, malim i srednjim poduzećima, ostvariti lakši pristup informacijama o poslovnom planiranju, financijskim tržištima, novim tehnologijama, obrazovanju i sl.
- b) Unaprijediti će se kvaliteta javne uprave.

### Poželjne mjere

- a) Proširiti će se program poslovnog i poduzetničkog obrazovanja u višem i visokom školstvu;
- b) Uvesti će se poduzetničke vještine u *curriculum* srednjih škola s praktičnim vježbama.

### Indikatori uspješnosti za Smjernicu 2:

- broj otvorenih novih radnih mjesta
- vrijeme potrebno za registriranje poduzeća

### EU Smjernica 3. POTICANJE PROMJENA I PROMICANJE PRILAGODLJIVOSTI I POKRETLJIVOSTI NA TRŽIŠTU RADA

Zemlje članice olakšat će prilagodljivost radnika i tvrtki na promjenu, vodeći pritom računa o potrebi fleksibilnosti i sigurnosti i naglašavajući u tom smislu ključnu ulogu socijalnih partnera.

One će preispitati i po potrebi promijeniti previše ograničavajuće odrednice u zakonodavstvu koje uređuje zapošljavanje, a što utječe na dinamiku tržišta rada i zapošljavanje skupina s otežanim pristupom tržištu rada. Potom razviti socijalni dijalog, podupirati socijalnu odgovornost tvrtki i poduzeti ostale odgovarajuće mjere za promicanje:

- raznolikosti ugovornih i radnih aranžmana, uključujući radno vrijeme, poticanje profesionalnog napredovanja, boljeg uravnoteženja rada i privatnog života te fleksibilnosti i sigurnosti;
- pristupa obrazovanju i usavršavanju, i to ponajprije za radnike niže stručnosti;
- boljih radnih uvjeta, uključujući zdravlje i sigurnost, a što će imati za cilj postizanje *bitnog smanjivanja stope nesreća na radu i profesionalnih bolesti*;
- oblikovanja i širenja novih/ održivih oblika organizacije rada koji podržavaju produktivnost i kvalitetu rada;
- predviđanja i pozitivnog upravljanja gospodarskim promjenama i restrukturiranjem.

Zemlje članice će utjecati na nedostatak radne snage i postojanje «uskih grla» primjenom niza mjera, kao što su promicanje profesionalne pokretljivosti i uklanjanje prepreka prostornoj pokretljivosti, i to ponajprije provedbom Akcijskog plana stjecanja vještina i pokretljivosti, unapređenjem priznavanja i transparentnosti kvalifikacija i stručnosti, prenosivošću prava iz socijalnog osiguranja i prava iz mirovinskih sustava, osiguranjem odgovarajućih poticaja u sustavima poreza i doprinosa i uzimajući u obzir aspekte tržišta rada koji se odnose na imigraciju.

Potrebno je promovirati transparentnost mogućnosti zapošljavanja i obrazovanja na nacionalnoj i europskoj razini, kako bi se ostvarilo učinkovito posredovanje u zapošljavanju. *Posebice, do 2005. godine, tražitelji zaposlenja diljem EU trebaju imati mogućnost pristupa svim slobodnim radnim mjestima objavljenima u zavodima za zapošljavanje svih zemalja članica.*

#### *Reguliranje tržišta rada*

Stanje: U međunarodnoj usporedbi, Zakon o radu i radno zakonodavstvo su donedavno bili vrlo strogi što se tiče zapošljavanja na određeno i neodređeno vrijeme. Istodobno su promjenom Zakona o radu uvedeni novi zahtjevi: obvezno zastupanje radnika u nadzornim odborima tvrtki s više od 200 zaposlenika<sup>1</sup>, doprinos solidarnosti od ne članova sindikata u svim poduzećima u kojima je većina radnika to prihvatila, dok je ukinuta sloboda malih poslodavaca da bez obrazloženja otpuste radnike<sup>2</sup>. Te bi mjere trebale djelovati u pravcu ojačanoga pregovaračkog položaja radnika. Međutim, zbog značajnog smanjenja zaštite zaposlenja u radnom zakonodavstvu, ukupno su ublaženi zakonski propisi za zapošljavanje i otpuštanje radnika. Usprkos te činjenice, Hrvatska i nadalje - u usporedbi s prosjekom tranzicijskih zemalja - ima nešto strožu zakonsku regulativu tržišta rada. Oko 75% novih ugovora o radu je na određeno vrijeme, što znači da poslodavci ograničuju svoje obveze i sebi omogućavaju veću fleksibilnost.

Jedno od naglašenijih obilježja hrvatskog tržišta rada jest niska razina zapošljavanja s nepunim radnim vremenom izvan poljoprivrede. Čak je i stari Zakon o radu predviđao

<sup>1</sup> Prethodno je zastupanje radnika bilo ograničeno na tvrtke s većinskim vlasničkim javnim udjelom i na poduzeća koja su privatizirana uz posebnu nagodbu.

<sup>2</sup> Promijenjeni su kriteriji što se smatra malim poslodavce, i to s 10 na 20 zaposlenika.



mogućnosti rada s nepunim radnim vremenom, ali poslodavci većinom niti na tjednoj ni na mjesečnoj razini nisu koristili te mogućnosti. Dio objašnjenja vezan je uz prijašnji Zakon o mirovinskom osiguranju, koji u sebi sadrži obeshrabrujući učinak na zapošljavanje s nepunim radnim vremenom. Situacija se mijenja s prihvaćanjem Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o mirovinskom osiguranju (NN, 117/03), gdje se Člankom 2. uređuje da: "pravo na starosnu mirovinu ima osiguranik zaposlen s nepunim radnim vremenom kada navršši 65 godina života (muškarac), odnosno kada navršši 60 godina života (žena) i ako provede 15 godina u osiguranju".

### **Ključne mjere**

Ne predlažu se.

### **Izrazito poželjne mjere**

- a) Organizirati će se postupak vrednovanja učinka novih zakonskih propisa na fleksibilnost, i to za razdoblje unutar 3 do 5 godina.

### **Poželjne mjere**

- a) Istražiti će se razlozi zbog kojih poslodavci u većem broju ne nude zapošljavanje s nepunim radnim vremenom.
- b) Razmotriti će se ponovno uvođenje propisa u okviru Zakona o radu koji su vrijedili do 1995. godine, a koji su od poslodavca tražili razmatranje zahtjeva zaposlenih za rad s nepunim radnim vremenom. To je u skladu s direktivom Vijeća Europe 97/81/EC od 15. prosinca 1997., temeljenom na Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom, koji je sklopljen između UNICE, CEEP i ETUC-a, a što trenutno nije sastavni dio Zakona o radu.

### **Indikator uspješnosti za Smjernicu 3:**

- stope zaposlenosti na određeno, na nepuno i puno radno vrijeme

### *Obrazovanje odraslih*

U Hrvatskoj kao i u mnogim drugim tranzicijskim gospodarstvima posebna se pozornost treba posvetiti programima obrazovanja i osposobljavanja za rad, jer je radna snaga nedovoljno kvalificirana ili možda neodgovarajuće kvalificirana za potrebe suvremenog tržišnog gospodarstva i prilagođivanje svjetskoj konkurenciji. To podrazumijeva da potrebe ulaganja u gospodarski razvoj moraju obuhvaćati i ulaganja u ljudski kapital. Ovaj cilj treba imati na umu kod određivanja raznovrsnih čimbenika politike socijalne skrbi. Može se očekivati da će se povećati potrebe za visoko obrazovanim te za stručnim osobama ako države članice ponude privlačne mogućnosti zapošljavanja. Istodobno se može očekivati da će veliki dio nestručne radne snage i slabije obrazovanih biti pogođen priključivanjem Hrvatske EU. Stoga je od ključne važnosti povećati mobilnost i prosječnu obrazovnu razinu hrvatske radne snage. To zahtjeva dobre i troškovno učinkovite programe obrazovanja, koji fleksibilno prate potrebe poslodavaca, zaposlenih, nezaposlenih i ostalih osoba.

### **Mjere**

Mjere za obrazovanje i usavršavanje odraslih uključene su u Smjernici 4.

## EU Smjernica 4. PROMOVIRATI RAZVOJ LJUDSKOG KAPITALA I CJELOŽIVOTNO UČENJE

Zemlje članice će provoditi strategije cjeloživotnog učenja, putem poboljšanja kvalitete i učinkovitosti sustava obrazovanja i osposobljavanja, kako bi omogućile stjecanje znanja i vještina potrebnih suvremenoj radnoj snazi u društvu utemeljenom na znanju, kako bi potakle profesionalni razvoj i smanjile neusklađenosti ponude i potražnje u znanjima i vještinama te ublažile «uska grla» na tržištu rada.

Sukladno nacionalnim prioritetima, politike će osobito nastojati postići sljedeće rezultate do 2010. godine:

- najmanje 85% osoba do 22 godine starosti u Europskoj uniji treba imati završeno više srednjoškolsko obrazovanje;

- prosječna razina uključenosti u cjeloživotno obrazovanje u zemljama EU trebala bi biti najmanje 12,5% radno sposobnog stanovništva (dobna skupina između 25-64 godine starosti).

Politike će biti osobito usmjerene u povećanje ulaganja u ljudske resurse. U tome je važno je da se u cilju promicanja produktivnosti, konkurentnosti i aktivnog starenja postigne značajno ulaganje gospodarstva u osposobljavanje odraslih.

### *Razina obrazovanja radne snage*

Situacija: Dok je 1981. godine gotovo 1/5 zaposlenih imala nezavršenu osnovnu školu, u 1996. godini bilo ih je manje od 1/10 zaposlenih. Nešto se povećao udio zaposlenih sa srednjom školom, a pogotovo je znatan porast (od 12% na 17%) udjela osoba s višom i visokom naobrazbom. Na temelju dosadašnjeg razvoja kao i obrazovne strukture zaposlenih u razvijenim zemljama, može se očekivati daljnje pojačavanje navedenih kretanja. Bez obzira na navedena formalno stečenih obrazovnih kvalifikacija, RH još uvijek ozbiljno zaostaje za zemljama-članicama EU, kao i za nekim tranzicijskim zemljama srednje i istočne Europe. Tercijarno obrazovanje u Hrvatskoj je nedovoljno usklađeno s tercijarnim obrazovanjem u Europi. Postotak visokoobrazovanog stanovništva je u Hrvatskoj (13%) još je uvijek niži od europskog prosjeka (20%).

### *Formalno obrazovanje i osposobljavanje*

Situacija: Globalizacija, nova tehnologija i razvoj informatičkog društva značajno su promijenili a i nadalje će mijenjati svijet rada i društvo u cjelini. Suvremeno tržišno gospodarstvo zahtjeva obrazovanje i osposobljavanje koji su fleksibilni, dostupni, i u skladu s potrebama gospodarstva. Možda je najvažnija zadaća pomoći stanovništvu u stjecanju temeljnih stručnosti i znanja potrebnih za prihvaćanje novih znanja i vještina kroz koje ljudi mogu pokazati svoje ekonomske i društvene mogućnosti. Udio BDP-a, koji se izdvaja za obrazovanje, uglavnom odgovara stanju u regiji (više od 5% prema procjenama iz 2002.).

Općenito u razvijenome društvu, produljeno je obavezno školovanje, tako da su mlade osobe bolje pripremljene na život. Prilično je visok udio upisanih učenika (oko 98%) koji s uspjehom završava osnovnoškolsko obrazovanje, a od njih oko 94% nastavlja školovanje u nekoj od srednjih škola. Za određivanje kvaliteta i postignuća osnovnog obrazovanja potrebne su usporedne evaluacijske studije.

Nastavni planovi i programi (*curriculum*) viših razreda osnovne škole oblikovani su za nastavak školovanja u gimnaziji, a ne za potrebe nastavka školovanja u obrtničkim i stručnim školama (iako školovanje u gimnaziji nastavlja tek 1/4 svih osnovnoškolaca). Za najsposobniji i najmotiviraniji dio učenika predmetna nastava je prelagana, a za manje sposoban i manje motivirani dio učenika je preteška. Srednjoškolsko obrazovanje previše je usmjereno prema strukovnom obrazovanju. Značajan broj mladih u Hrvatskoj ispada iz srednjeg i visokog obrazovanja. Dodiplomski studiji su prenapučeni studentima i građivom, tako da ne postoji dovoljno izbornih predmeta i oni nisu dovoljno interdisciplinarni. Nedovoljno se sustavno provodi dodiplomsko i postdiplomsko obrazovanje i usavršavanje nastavnog kadra. Izvan fakultetsko obrazovanje je u velikom mjeri nedovoljno razvijeno.

Stručno i tehničko obrazovanje je organizirano u obrazovne programe u trajanju od 2, 3 i 4 godine. Srednjoškolci se u 10% slučajeva obrazuju kroz sustav dvojnih (dualnih) programa koji u sebi uključuje veći broj sati praktične nastave (60-70%), a koji se realizira u izvanškolskim radionicama (obr/trgovačko društvo). Ovaj trogodišnji obrazovni program uveden je 1996. godine na eksperimentalnoj osnovi i sada pokriva više od 57 zanimanja u sektoru obrtništva, malog i srednjeg poduzetništva. Ujedno 40% srednjoškolskih učenika upisano je u četverogodišnje programe, dok industrijske i obrtničke škole pohada 20% učenika.

Znanja stranih jezika u RH ne zaostaju samo za sadašnjim članicama EU, već isto tako i znatno u odnosu na neke zemlje srednje i istočne Europe (SIE). Dugotrajna strategija učenja stranih jezika jedan je od važnih preduvjeta uspješnog razvitka RH i njenog mogućeg uključivanja u članstvo EU.

Svi dijelovi obrazovnog sustava trebaju biti fleksibilniji i dostupniji, sa što manje krutosti i prepreka (slijepih ulica) u skladu s razvojem i promjenama potreba sudionika, društva i gospodarstva.. Potrebno je osigurati prohodnost sustava a za što je osobito važno osigurati veze i mogućnosti prijelaza između općeobrazovnog i strukovnog obrazovanja na razinu višeg srednjeg obrazovanja, višeg srednjeg strukovnog obrazovanja i visokog obrazovanja te nesveučilišnog i sveučilišnog visokog obrazovanja.

Većina ovih pitanja trenutno se obrađuje unutar strategije osuvremenjivanja obrazovanja i osposobljavanja u Hrvatskoj. Osobito važno za tržište rada je djelovanje Vijeća za konkurentnost i njegovi nedavno objavljeni prijedlozi za povećanje konkurentnosti radne snage u Hrvatskoj.

### **Ključne mjere**

- a) Premjestiti će se težište srednjoškolskog obrazovnog sustava s preuranjene specijalizacije i uskih strukovnih predmeta prema jačem stjecanju općih temeljnih vještina u cilju veće fleksibilnosti u izboru zanimanja; *(Odgovorne institucije: MZOŠ i HOK)*
- b) Preispitati će se sustavi pripreme učenika u višim razredima osnovne škole za srednjoškolsko obrazovanje; *(Odgovorne institucije: MZOŠ)*
- c) Unaprijediti će se znanje stranih jezika; *(Odgovorne institucije: MZOŠ)*
- d) Podržati će se primjena najboljih iskustava u razvoju sustava stručnog osposobljavanja i usavršavanja. *(Odgovorne institucije: MZOŠ)*

### **Izrazito poželjne mjere**

- a) Osnovati će se sustavi savjetovanja, osposobljavanja i zapošljavanja mladih osoba koji «ispadaju» iz srednjoškolskog obrazovnog sustava.

### **Poželjne mjere**

- a) Poticati će se centri za individualno učenje, centri za učenje na daljinu, te projektno usavršavanje kao novi načini stjecanja znanja i osobnih vještina za mlade osobe, te njihovo integriranje u lokalnu zajednicu;

- b) Uspostaviti će se posebni programi osobnog razvoja, kao i programi pred strukovnog obrazovanja i osposobljavanja koji će predstavljati spoj rada, usavršavanja i razvoja osobnih vještina (unutar specijalnih programa na razvoju projekata);
- c) Izgraditi će se mreža ustanova i radionica za usavršavanje kao samostalnih oblika osposobljavanja u okviru zajedničke mreže aktivnosti poslodavaca ili u okviru centara za usavršavanje koji već postoje unutar poduzeća;
- d) Povećati će se obuhvat programa pomoći pri utvrđivanju ciljeva kod izbora zanimanja i traženja posla, povećati će se sudjelovanje u osposobljavanju i programima nadarenosti i talentiranosti, te će se povećati kakvoća i produžiti trajanje programa.

### *Cjeloživotno učenje*

Situacija: Većina radno sposobnih osoba odavno je napustila formalni obrazovni sustav. One se moraju nositi s neizbježnim i često korjenitim promjenama u potražnji na tržištu rada, te stoga moraju biti sposobne održati i razviti svoje vještine tijekom čitavog radnoga vijeka. U razvijenim zemljama obrazovanje i osposobljavanje odraslih osoba često se provodi izvan učionice, putem neformalnog obrazovanja, samoobrazovanja ili neformalnim učenjem. Najveći dio obrazovanja provodi se na mjestima gdje odrasle osobe žive i rade; te se javlja «*društvo koje uči*». Ove organizacijske oblike podupiru ažurirani sustavi klasifikacija zanimanja, definicija vještina i sadržaja nastavnih planova i programa, kratka modularna osposobljavanja, procjene i certificiranje.

Cjeloživotno učenje sastoji se od svih oblika formalnog i neformalnog učenja. Svaki oblik učenja potrebno je povezati s ostalim oblicima, kako bi se omogućio prijelaz i napredak sudionika kroz različite faze i stupnjeve učenja.

Obrazovanje odraslih u Hrvatskoj je najzapostavljeniji i najnerazvijeniji dio obrazovnog sustava. Od nedavno su privatne obrazovne ustanove počele na komercijalnim osnovama svrhe pružati kvalitetno specifično strukovno i poslovno osposobljavanja. U budućnosti ovaj bi segment se mogao još više razviti. Nedovoljnu razvijenost cjeloživotnog učenja nije lako brzo riješiti. Potrebno je uvesti mnoge mjere, od kojih neke trenutno donosi Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa.

### **Ključne mjere**

- a) Uključiti će se obrazovanje odraslih kao sastavni dio politike obrazovanja; (*Odgovorne institucije: MZOŠ i MGRP*)
- b) Napraviti će se reforma strukovnog osposobljavanja i obrazovnog sustava na takav način da se odrede standardi zanimanja, te njihovi *curriculumi*, modularizacija, procjena, certifikacija i priznavanje, te da oni zadovolje potrebe osoba unutar i izvan formalnog obrazovnog ustava; (*Odgovorne institucije: MZOŠ i MGRP*)
- c) Izgraditi će se koherentna pravna i institucionalna struktura za reformu (gore navedenih mjera pod b)) i dodjelu financijskih sredstava. Ovo će uključivati organizacijski oblik utemeljen na tripartitnoj osnovi (vijeće), koje će donositi zajedničke odluke vezane uz strukovne kvalifikacije, procjenu potreba za znanjima i vještinama, provedbu i kvalitetu osposobljavanja, te provoditi mjere osuvremenjivanja; (*Odgovorne institucije: MZOŠ i MGRP*)

- d) Izgraditi će se uvjeti za tripartitno sudjelovanje u financiranju obrazovanja, od strane pojedinaca, poslodavaca i države. (*Odgovorne institucije: MZOŠ i MGRP*)

#### **Izrazito poželjne mjere**

- a) Osvremeniti će se obrazovne institucije kako bi se bolje zadovoljile obrazovne potrebe odraslih osoba;
- b) Unutar mjera aktivne politike zapošljavanja financirati će se programi obrazovanja i osposobljavanja za dugotrajno nezaposlene osobe u cilju povećanja njihove zapošljivosti.

#### **Poželjne mjere**

- a) Organizirati će se i financirati medijske kampanje s ciljem povećanja svijesti o važnosti obrazovanja i cjeloživotnog učenja.

#### **Indikatori uspješnosti za Smjernicu 4:**

- uključenost u više srednje obrazovanje (podaci iz Ankete o radnoj snazi)
- uključenost u cjeloživotno učenje (podaci iz Ankete o radnoj snazi)
- stopa apsorpcije osoba koje su završile formalno obrazovanje
- broj osoba koje napuštaju školovanje

## EU Smjernica 5. POVEĆATI PONUDU RADNE SNAGE I PROMOVIRATI AKTIVNO STARENJE

Zemlje članice će promovirati adekvatnu dostupnost radne snage i mogućnosti zapošljavanja kako bi poduprle gospodarski rast i zapošljavanje, uzimajući u obzir mobilnost radne snage kao što je naznačeno u smjernici 3. One će:

- povećati uključenost na tržište rada korištenjem potencijala svih skupina stanovništva, putem sveobuhvatnog pristupa kojim će prije svega biti pokrivena dostupnost i privlačnost zaposlenja, isplativost rada, povećanje vještina i pružanje prikladnih mjera podrške;
- promovirati aktivno starenje, osobito stvaranjem radnih uvjeta koji pridonose zadržavanju na radu - poput dostupnosti stalnoga osposobljavanja i usavršavanja, prepoznavanja osobite važnosti zdravlja i sigurnosti na radnome mjestu, inovativnih i fleksibilnih oblika organizacije rada - i eliminiranjem poticaja za rani izlazak iz tržišta rada, prije svega reformama programa za odlazak u prijevremenu mirovinu i osiguravanjem isplativosti ostanka aktivnim na tržištu rada; te poticanjem poslodavaca da zapošljavaju starije radnike.
- *politike će osobito ciljati da do 2010. godine dosegnu povećanje prosječne starosne dobi izlaska iz tržišta rada za 5 godina u zemljama EU (koja je za 2001. godinu procijenjena na 59,9 godina). U duhu navedenoga, socijalni partneri imaju značajnu ulogu. Svi nacionalni ciljevi moraju biti u skladu s očekivanim rezultatima na razini EU, te bi trebali uzeti u obzir jedinstvene nacionalne okolnosti;*
- i gdje je to moguće, posebno uzeti u obzir dodatnu ponudu radne snage koja je rezultat imigracija.

Situacija: Udio osoba u dobnoj skupini od 50 do 65 godina u ukupnom stanovništvu Hrvatske je visok, iako se blago smanjio s 18,7% u 1991. na 17,8% u 2001. Istodobno, jako se povećao udio osoba starijih od 65 godina (od 11,6% na 15,6%). Kao i u mnogim drugim razvijenim zemljama, stanovništvo u Hrvatskoj postaje sve starije.

U vrijeme visoke nezaposlenosti, ova smjernica možda nije prioritetna u Hrvatskoj. Međutim, osobe starije od 50 godina imaju visoki udio u registriranoj nezaposlenosti, koji bilježi izrazit porast, te su ozbiljno pogođene problemom dugotrajne nezaposlenosti. Također, na umu valja imati kako su stariji radnici manje konkurentni od mladih osoba, te su često diskriminirani u postupku odabira za radno mjesto.

Posve je jasno je da će se tržište rada mijenjati u budućnosti. Uz smanjenje broja mladih osoba koje će ući na tržište rada tijekom idućeg desetljeća, starije će osobe trebati dulje ostati ekonomski aktivne, za što će imati i mogućnosti. Smanjenje stopa ekonomske aktivnosti za osobe starije od 55 godina tijekom tranzicije potrebno je zaustaviti i preusmjeriti. Ovo je važno i zbog tržišta rada i zbog financijske održivosti mirovinskog sustava.

Demografski trendovi, nisko utvrđena dob za odlazak u mirovinu i široko rašireno korištenje prijevremenog umirovljenja tijekom restrukturiranja poduzeća pridonijelo je da su u 2002. godini približno tri zaposlene osobe uzdržavale dva umirovljenika. Proteklih su godina značajno pooštreni uvjeti za odlazak u mirovinu.

### Ključne mjere

Ne predlažu se.

Promjene uvjeta za odlazak u mirovinu automatski će dovesti do smanjenja razine neaktivnosti među starijim radnicima.

### Izrazito poželjne mjere

- a) Poticati će se postupni prijelaz iz rada u mirovinu nakon, zakonom određene, minimalne dobi za odlazak u mirovinu;
- b) Javne službe će dopustiti osobama nastavak rada i nakon zakonski utvrđene dobi za odlazak u mirovinu, uz uvjet da te osobe nastave zadovoljavajuće obavljati svoje zadatke;
- c) Spriječiti će se diskriminacija starijih radnika posebice s obzirom na mogućnosti profesionalnog usmjeravanja, posredovanja pri zapošljavanju i strukovnog osposobljavanja;
- d) Uvesti će se aktivacijske mjere putem kojih će se staviti jači naglasak na djelatnosti traženja zaposlenja za starije radnike, kao i za ostale dobne skupine.

### Poželjne mjere

- a) Uvesti će se i kazne u obliku «*malus*»-a (odnosno plaćanja dijela mjesečne naknade za nezaposlene kao u Francuskoj i Austriji), ako tvrtke u većem broju otpuštaju starije radnike. Prikupljeni bi se novac mogao upotrijebiti za posebne programe zapošljavanja starijih osoba ili se jednostavno doznačiti poslodavcima koji zadržavaju starije radnike;
- b) Ojačati će se programi (poput programa "Iskustvom do profita") koji su predviđeni da bi se poslodavce potaknuli na zapošljavanje starijih radnika;
- c) Pružati će se informacije o metodama poboljšanja učinkovitosti programa osposobljavanja i usavršavanja starijih radnika, uključujući pomoć starijim radnicima u pronalaženju produktivnog zaposlenja. Organizirati će se posebni programi za obučavanje starijih radnika, a pod određenim će se uvjetima (poput u slučaju radnika koji se nalaze u opasnosti od gubitka zaposlenja) raspoloživa sredstva, iz mjera aktivne politike zapošljavanja, iskoristiti za poboljšanje vještina starijih radnika.
- d) Gdje to produktivnost omogućava, smanjiti će se radno vrijeme i uvesti više fleksibilnosti u organizaciju rada;
- e) Pojačati će se naponi na mjerama poput «*programa za poticanje samozapošljavanja*», čiji je cilj uključivanje neevidentiranih gospodarskih aktivnosti u službeno gospodarstvo, tako da se izvor dohotka znatnog broja evidentiranih nezaposlenih dovede u zakonske okvire (posebice starijih).

### Indikator uspješnosti za Smjernicu 5:

- stopa zaposlenosti osoba iznad 50 godina starosti

## EU Smjernica 6. JEDNAKOST SPOLOVA

Zemlje članice će integriranim pristupom koji povezuje rodno osviješteni pristup i provođenje specifičnih mjera poticati uključivanje žena na tržište rada i postići do 2010. godine značajno smanjenje jaza u stopama zaposlenosti i nezaposlenosti te razini plaća između žena i muškaraca. U tome je aspektu ključna uloga socijalnih partnera. Osobito, u cilju njezina krajnjeg potpunog nestanka, politike će do 2010. godine pokušati postići značajno smanjenje jaza između plaća žena i muškaraca u svakoj od zemalja članica i to putem višestrukog pristupa razmatrajući najvažnije odrednice razlike u plaćama među spolovima, uključujući segregaciju po sektorima i zanimanjima, obrazovanje i osposobljavanje, klasifikaciju zanimanja i sustava plaća, podizanje svijesti i transparentnost.

Osobita pozornost biti će usmjerena na usklađivanje rada i obiteljskog života, i to putem pružanja usluga za brigu o djeci i ostalim ovisnim članovima obitelji, poticanjem podjele obiteljskih i profesionalnih odgovornosti i olakšavanjem povratka na posao nakon razdoblja odsustva. *Zemlje članice trebale bi ukloniti otežavajuće čimbenike za uključivanje žena na tržište rada, te uzimajući u obzir potražnju za uslugama vezanim uz brigu o djeci i u skladu s nacionalnim potrebama do 2010. godine pokušati obuhvatiti predškolskim odgojem i obrazovanjem najmanje 90% djece između 3. godine starosti i obavezne školske dobi, te najmanje 33% djece mlađe od 3 godine.*

**Stanje:** Tijekom desetljeća tranzicije položaj žena u pogledu zaposlenosti u Hrvatskoj manje se pogoršao nego položaj muškaraca.. Udio žena u ukupnoj zaposlenosti povećao se sa 43,1% na 45,5% između 1990. i 2001. godine<sup>3</sup>. To je bilo uvjetovano promjenom strukture gospodarstva - opadanjem industrije, u kojoj je zaposleno više muškaraca, uz istodobni porast sektora usluga, u kojima je više zaposlenih žena. Ipak, u 2002. godini stopa zaposlenosti žena (37,1%) još je uvijek bila znatno niža od stope zaposlenosti muškaraca (50,7%). Podaci upućuju na činjenicu da su hrvatske žene dobro obrazovane, no ipak slabo zastupljene na čelnim mjestima u tijelima državne uprave i javnim poduzećima. Također, broj žena samostalnih poduzetnica ili obrtnica je malen (manje od 30% samostalnih obrtnika i poduzetnika su žene). Za razliku od toga, udio žena na tržištu rada u Hrvatskoj izrazito je visok na manje stručnim industrijskim, trgovačkim i uredskim poslovima.

Usvojeno je odgovarajuće zakonodavstvo. Posljednjim izmjenama Zakona o radu (NN 114/03) u Hrvatskoj je zabranjena izravna i neizravna diskriminacija na temelju rase, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, itd. Članci Zakona u kojima se zabranjuje diskriminacija jamče svim građanima jednakost uvjeta pri zapošljavanju i radu, jednakost plaća, mogućnosti napredovanja na poslu te pristup stručnom obučavanju, kao i jednakost plaća za isti posao, odnosno posao jednake vrijednosti.

Potrebno je još neko vrijeme prije nego što se mogu pouzdanije spoznati učinci zakonodavstva, ali očito je da su razine poštivanja zakona i pružanje pravnog lijeka za nanesenu diskriminaciju od bitne važnosti za učinkovitost zakonodavstva. U ovom području za Hrvatsku su najvažniji kriterij stabilnosti institucija koje osiguravaju demokraciju, pravnu državu, poštovanje ljudskih prava i prava manjina. Hrvatska još uvijek dosta zaostaje u ispunjavanju tog kriterija, posebice zbog nepostojanja adekvatnih zakona kojima bi se zaštitila prava pojedinaca na normativnoj razini, neučinkovitosti sudova te nedovoljnog broja obrazovanih kadrova, naročito pravnika koji su upoznati sa zakonodavstvom EU.

Raširenost ustanova za pružanje usluga brige o djeci znatno se smanjila od razdoblja prije tranzicije. Trenutni stupanj raširenosti, te priroda i trošak ove usluge više nisu jasni i zahtijevaju daljnje istraživanje.

<sup>3</sup> Imajući na umu činjenicu kako metodološke izmjene definicije zaposlenosti u pravnim osobama (uključenje vojske i policije, u kojima su zaposleni uglavnom muškarci, u pokazatelj ukupne zaposlenosti) dodaju još otprilike jedan postotni bod povećanju udjela žena u strukturi ukupne zaposlenosti.



## Ključne mjere

- a) Osigurati će se pristup učinkovitoj i pravovremenoj zakonskoj zadovoljštini u svim slučajevima kršenja prava na jednakost na tržištu rada; *(Odgovorne institucije: MP i Vladin ured za ravnopravnost spolova)*
- b) Uvesti će se standardi za identifikaciju različitih oblika diskriminacije pri zapošljavanju, te mehanizme za njihovo uklanjanje, uključujući i sudsku zaštitu; *(Odgovorne institucije: MGRP i MP)*
- c) Razviti će se učinkovita strategija vezana uz usklađivanje nacionalnog zakona, te će se proširiti zakonski propisi (Zakon o radu - NN 114/03) na područje socijalne sigurnosti, te osigurati sudska zaštita i odšteta. *(Odgovorna institucija: MGRP)*

## Izrazito poželjne mjere

- a) Provesti će se dublje istraživanje uzroka razlika među spolovima na tržištu rada i po potrebi predložiti daljnje aktivnosti.
- b) Pratiti će se razlike među spolovima i trendovi na tržištu rada, te u godišnjem izvješću Hrvatskog zavoda za zapošljavanje provesti trogodišnju procjenu uključivanja.
- c) Istražiti će se trošak i raspon usluga za brigu o djeci.

## Poželjne mjere

- a) Javnost će se dovesti do razine da bude osjetljiva na postojanje problema. Tome bi uvelike pomogla visoko kvalitetna medijska kampanja.
- b) Predložiti će se i provesti mjere koje će omogućiti povratak na tržište rada i poboljšati položaj radnika/ca s obiteljskim obvezama.
- c) Predložiti će se i provesti mjere koje će potaknuti žensko poduzetništvo.
- d) Predložiti će se mjere za uključivanje žena u netradicionalne poslove.
- e) Uvesti će se ciljani programi za samohrane majke kojima prijete veća opasnost ne samo od nezaposlenosti nego i od socijalne isključenosti.
- f) Utvrditi će se planovi razvoja i poboljšanje programa usavršavanja i aktualiziranja znanja i sposobnosti tijekom porodiljskog dopusta i nakon njega, osnovati će se ili razvijati savjetodavne usluge za stručno usmjeravanje i planiranje, provoditi će se ciljani programi za žene na tržištu rada (posebice prekvalifikaciju, dokvalifikaciju i sl.).

## Indikatori uspješnosti za Smjernicu 6:

- razlika u stopama zaposlenosti muškaraca i žena
- razlike u plaćama između muškaraca i žena
- profesionalna struktura prema spolu (učešće žena na višim pozicijama)

## EU Smjernica 7. PROMOVIRANJE INTEGRACIJE I BORBA PROTIV DISKRIMINACIJE OSOBA KOJE SE NALAZE U NEPOVOLJNOM POLOŽAJU NA TRŽIŠTU RADA

Zemlje članice potaknuti će integraciju osoba s osobitim poteškoćama na tržištu rada, poput osoba koje su napustile školovanje, nisko kvalificiranih radnika, invalidnih osoba, imigranata, i pripadnika etničkih manjina, i to poboljšanjem njihove zapošljivosti, povećanjem mogućnosti zapošljavanja za takve osobe, te sprečavanjem svih oblika diskriminacije.

Osobito, politike će do 2010. godine pokušati postići:

- prosječnu stopu u EU od najviše 10% osoba koje ranije napuštaju školovanje;
- značajno smanjenje stopa nezaposlenosti osoba koje se nalaze u nepovoljnom položaju

sukladno nacionalnim ciljevima i definicijama u svakoj od zemalja članica;

- značajno smanjenje jaza između stopa nezaposlenosti državljana EU i osoba koje nisu

državljeni EU, sukladno nacionalnim ciljevima svake od zemalja članica.

### *Invalidne osobe*

**Situacija:** Na temelju podataka popisa stanovništva Hrvatske iz 2001. godine, provedeno je istraživanje o invalidnosti u Hrvatskoj. Ono je pokazalo da su 9,7% ukupnog stanovništva invalidne osobe, od čega je stopa bila 11,5% kod muškaraca i 8,0% kod žena. Postotak invalidnih osoba raste s dobi. U dobnoj skupini 45-49 godina invalida je bilo je 12,7%, u dobi između 65-69 godina 19,3%, a kod osoba starijih od 85 godina 27,5%. Oko 2,5% nezaposlenih osoba su osobe s invaliditetom. Nedavno donesenim zakonom uveden je sustav kvota prema kojemu su poslodavci dužni zaposliti 2% osoba s invaliditetom.

Hrvatska ima, u Europi, gotovo najmanji udio invalidnih osoba u radnoj dobi koje su stalno zaposlene (7,4%). Ostali primaju pomoći u sustavu socijalne skrbi. Broj tih osoba se gotovo udvostručio u razdoblju 1985-1998 (te je iznosio 9667 na 100 tisuća osoba). (Highlights on Health in Croatia - World Health Organization, 2003, <http://www.who.dk>).

U evidenciji Hrvatskog zavoda za zapošljavanje ukupno je evidentirano oko 2,5% (7500) osoba s invaliditetom, od kojih su 60% muškarci. U prosjeku su takve osobe slabo obrazovane s malim radnim iskustvom, te imaju veći rizik od dugotrajne nezaposlenosti od ostalih osoba koje postaju nezaposlene.

Postoji pravni okvir i programi za sprječavanje diskriminacije i pružanje pomoći osobama s invaliditetom. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom donijet je 2002. godine, ali pravilnici još nisu usuglašeni. Zakon omogućava spektar mjera za potporu i uvodi sustav kvota koji od poslodavaca zahtjeva da zapošljavaju određeni udio invalidnih osoba unutar svoje radne snage, a ukoliko to ne učine dužni su platiti doprinos u posebni fond pomoći za invalidne osobe.

Program "Šansa i za nas" koji je uveden 2002. godine pruža pomoć invalidnim osobama u pronalaženju i zadržavanju zaposlenja, te uključuje i program mentorstva, prilagodbu radnog mjesta i kao i praćenje nakon zapošljavanja. Oko 120 osoba bilo je uključeno u ovaj program tijekom prvih 18 mjeseci njegove provedbe.

Profesionalno usmjeravanje također je dostupno i uključuje procjenu radne sposobnosti i prijedloge za povećanje zapošljivosti i zapošljavanje.

Većina invalidnih osoba želi imati cjelovitu ulogu u društvu i svijetu rada. Kako bi im se pomoglo da to postignu, pomoćni bi ih programi trebali osposobiti za pripremu, pronalaženje i zadržavanje odgovarajućeg zaposlenja u otvorenom gospodarstvu. Mnogi od ovih programa postoje, ali ih je potrebno pojačati u mnogim aspektima. Osobito je

potrebno razviti višu razinu stručnosti unutar Hrvatskog zavoda za zapošljavanje za pomoć osobama s invaliditetom, te razviti mrežu raznovrsnih organizacija i agencija koje pružaju specijaliziranu vrstu pomoći.

#### **Ključne mjere**

- a) Identificirati će se savjetodavci koji će se specijalizirati za pomoć nezaposlenim osobama s invaliditetom, te razviti odnose i pružiti savjete poslodavcima; *(Odgovorna institucija: HZZ)*
- b) Evaluirati će se učinkovitost sustava kvota. *(Odgovorna institucija: HZZ)*

#### **Izrazito poželjne mjere**

- a) Ublažiti će se uvjeti za uključivanje invalidnih osoba u mjere aktivne politike zapošljavanja kao što je u ovome planu već navedeno;
- b) Pružiti će se pomoć u savladavanju barijera u komunikaciji i kretanju osobama s posebnim potrebama.

#### **Poželjne mjere**

- a) Revidirati će se sustav obrazovanja i rehabilitacije mladih invalidnih osoba;
- b) Poboljšati će se sustav profesionalne rehabilitacije odraslih invalidnih osoba.

#### **Indikator uspješnosti za Smjernicu 7:**

- stopa zaposlenosti/nezaposlenosti invalidnih osoba

## EU Smjernica 8. OMOGUĆITI ISPLATIVOST RADA

Zemlje članice napraviti će reformu financijskih potpora kako bi učinile rad privlačnim, te da potaknu muškarce i žene na traženje, prihvaćanje i zadržavanje zaposlenja. U ovome kontekstu, zemlje članice trebale bi razviti prikladne mjere u cilju smanjenja broja siromašnih radnika. One će revidirati i gdje je to potrebno prilagoditi porezne sustave i sustave doprinosa, te njihove vezu u cilju eliminiranja nezaposlenosti, stupica siromaštva i neaktivnosti, te poticanjem uključivanja žena, nisko kvalificiranih radnika, osoba s invaliditetom i osoba koje su najudaljenije od tržišta rada u zapošljavanje.

Održavanjem prikladne razine socijalne zaštite, one će osobito revidirati stope zamjene i trajanje novčanih naknada; osigurati učinkovito upravljanje novčanim naknadama i njihovu povezanost s učinkovitom potragom za poslom, uključujući pristup aktivacijskim mjerama kojima se potiče zapošljivost, uzimajući u obzir pojedinačne situacije; razmotriti mogućnost pružanja novčane pomoći tijekom radnog odnosa, gdje je to moguće; te raditi u cilju eliminiranja stupica neaktivnosti.

*Osobito, provedene mjere će težiti da do 2010. godine postignu značajno smanjenje visokih graničnih efektivnih poreznih stopa, te gdje je to moguće, ublaži porezno opterećenje slabo plaćenih radnike, u skladu sa stanjem u pojedinoj zemlji.*

### Porezi

**Situacija:** Hrvatski porezni sustav temelji se na skupu izravnih i neizravnih poreza. Hrvatska u usporedbi s drugim zemljama ubire najveći postotak BDP-a putem doprinosa (11,4% u EU, 9,4% u OECD-u i 13,6% u Hrvatskoj. Međutim, ukupni porezi i doprinosi (porezni klin) na rad relativno su niski<sup>4</sup>. Oni su smanjeni s 48% na 41% tijekom druge polovice 1990-ih. Daljnje smanjenje poreza i doprinosa 2003. godine umanjilo je porezni klin na 39% ukupnog troška rada. To je za 9 postotnih bodova niže nego 1995. godine i relativno nisko i prema standardima EU i ostalih tranzicijskih zemalja središnje i istočne Europe.

Godine 2001. porez na dohodak plaćalo je 2,4 miliona poreznih obveznika, dakle otprilike svaki drugi građanin Hrvatske. Tijekom promatranog razdoblja broj svih obveznika raste, pa ih 2001.godine ima 24% više negoli 1995.godine. No njihov porast po pojedinim skupinama prilično je neravnomjeran. Najviše raste broj umirovljenika: 1995. godine bilo ih je 618.499, u 2001. godini ima ih čak preko 60% više.

Hrvatska porezni sustav (pre)često je bio podložan promjenama i može se procijeniti da on sam po sebi nije zapreka većem zapošljavanju, a sada je važno izbjeći daljnju nestabilnost, te pojednostaviti porezni sustav i učiniti ga koliko god je to moguće jasnim i razumljivim. Međusobna povezanost minimalnih plaća, doprinosa za socijalno osiguranje, povećanja plaća, te poreza i njihovog učinka na slabo plaćene radnike vrlo je složena, tako da postoji cijeli niz mogućih rješenja kojima bi se mogla omogućiti isplativost rada za ovu ciljanu skupinu.

### Ključne mjere

Ne predlažu se.

U kontekstu Nacionalnoga akcijskog plana zapošljavanja nisu predložene promjene koje bi trebale biti odmah uvedene. Međutim, situaciju slabo plaćenih radnika trebala bi razmotriti

<sup>4</sup> Porezni klin odnosi se na udio svih poreza i doprinosa koje plaćaju i poslodavac i radnik unutar sveukupnog troška rada. Kako se porezni klin mijenja ovisno o visini plaće pojedinog radnika, te kako bi se mogla napraviti usporedba poreznog klin među različitim zemljama i razdobljima, on se obično izračunava za radnika s prosječnom plaćom, ali je također moguće promatrati različite pragove, poput onih koji zarađuju dvije trećine prosječne plaće ili dvostruku prosječnu plaću.

skupina stručnjaka u cilju pronalaženja rješenja problema vezanog uz činjenicu da daljnje smanjivanje poreza neće pomoći siromašnim radnicima koji ne plaćaju poreze.

#### **Izrazito poželjne mjere**

Ne predlažu se.

#### **Poželjne mjere**

Ne predlažu se.

#### *Novčana naknada za vrijeme nezaposlenosti*

**Situacija:** Visina novčane naknade za nezaposlene u Hrvatskoj, u odnosu na prosječnu plaću, ne odstupa bitno od prosjeka ostalih naprednih tranzicijskih zemalja. Među šest zemalja središnje i istočne Europe (Češka, Estonija, Mađarska, Poljska, Slovačka i Slovenija) tri su imale niže, a tri nešto više iznose naknade. Maksimalno trajanje prava na naknadu od petnaest mjeseci u Hrvatskoj ne odstupa mnogo od prosjeka.

Trenutno je najveći iznos naknade za vrijeme nezaposlenosti 1000 kuna (donedavno je bila 900 kuna u usporedbi s prosječnom plaćom od oko 3600 kuna). To znači da novčana naknada za nezaposlene u Hrvatskoj u stvari u fiksnome iznosu (*flat rate*), kako je utvrđeni iznos znatno ispod nacionalne prosječne plaće. Samo oko 20% evidentiranih nezaposlenih prima naknadu za vrijeme nezaposlenosti. Približno drugih 20% su dugotrajni korisnici u sustavu socijalne skrbi.

Naknade u sustavu socijalne skrbi ovise o materijalnom stanju primatelja naknade. Temeljni oblici pomoći koji su regulirani Zakonom o socijalnoj skrbi su pomoć za uzdržavanje, pomoć u pokrivanju troškova smještaja i njege, te pomoć u naravi. Ne raspolaže se potrebnim informacijama o obilježjima korisnika kao i povezanošću i utjecaju naknada u socijalnoj skrbi (i ostalih naknada) na njihova buduća ili ostvarena primanja. Ipak, posve je jasno da korisnici dugo vremena koriste pravo. Kako bi primili socijalnu pomoć, korisnici se trenutno moraju javljati i u centre za socijalnu pomoć i Hrvatskom zavodu za zapošljavanje. To proceduru čini nepotrebno birokratskom i skupom, te bi je bilo potrebno racionalizirati.

Razina i trajanje novčane naknade za vrijeme nezaposlenosti ne razlikuje se od one u drugim zemljama, te ne bi trebala biti značajan čimbenik u razini registrirane nezaposlenosti. Propisi vezani uz primanje novčane naknade značajno su se promijenili tijekom protekle dvije godine, te je prije uvođenja značajnijih novih promjena potrebno pomno ispitati učinke prijašnjih promjena.

#### **Ključne mjere**

- a) U naredne 3 godine istražiti će se učinak trenutnih propisa vezanih uz novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti. (*Odgovorne institucije: MGRP i HZZ*)

#### **Izrazito poželjne mjere**

- a) Odrediti će se i uvesti mogućnost da Hrvatski zavod za zapošljavanje isplaćuje novčanu i socijalnu naknadu registriranim nezaposlenim osobama.

#### **Poželjne mjere**

- a) Proučiti će se mogućnost isplate smanjene novčane naknade za primatelje naknade koji prihvate privremeno zaposlenje.

#### **Indikator uspješnosti za Smjernicu 8:**

- porezni klin za različite vrste radnika (radnike koji zarađuju prosječnu plaću, dvije trećine prosječne plaće, dvostruku prosječnu plaću) - vidi objašnjenje u fusnoti 4.

## EU Smjernica 9. NEPRIJAVLJENI RAD

Zemlje članice trebale bi razviti i provesti široke aktivnosti i mjere u eliminiranju neprijavljenog rada, koje obuhvaćaju pojednostavljenje (poboljšanje) poslovnog okruženja, otklanjanje destimulansa i pružaju prikladne poticaje unutar sustava oporezivanja i doprinosa, poboljšanje kapaciteta u provedbi zakona i primjeni sankcija. One bi trebale poduzeti potrebne napore na nacionalnim razinama i razini EU da izmjere raširenost problema i napredak postignut na nacionalnoj razini.

### *Neprijavljeni rad*

**Situacija:** Institut za javne financije u Zagrebu, napravio je istraživanje vezano uz neslužbeno gospodarstvo u Hrvatskoj za razdoblje između 1990. i 2000. godine. Različite metode procjene daju različite rezultate u rasponu od 7 posto BDP-a naviše. Neslužbeno gospodarstvo smanjilo se tijekom 1990-ih, ali još uvijek ima vrijednost od više od 11 milijuna kuna. Razlozi za smanjenje mogu biti poboljšanje statističkog sustava, uvođenje PDV-a, stabilizacija velikih trgovačkih sustava koji se bave maloprodajom, ulazak stranih poduzeća na hrvatsko tržište, promjena imidža države, itd.

Neslužbeno gospodarstvo sastoji se i od neprijavljenih i od niže prijavljenih aktivnosti. Iako je ne prijavljivanje aktivnosti češći slučaj, niže prijavljivanje aktivnosti značajno je i više ovisi o veličini poreznog opterećenja. U razvijenim zemljama kazne za ne prijavljivanje radnika su visoke, a sustav kontrole bolji nego u Hrvatskoj. Oštrije kazne za ne prijavljivanje radne snage i otpis prošlog duga državi, mogu rezultirati povišenjem nižeg prijavljivanja i smanjenjem ne prijavljivanja radnika. Ovo je očekivani trend u strukturi neslužbenog gospodarstva tijekom razvoja tranzicijskog procesa.

Istraživanje zaključuje da je važnije sprječavati uzroke nego kažnjavati posljedice neslužbenog gospodarstva. Država i državne institucije trebale bi utemeljiti i provoditi etičke standarde i provesti reforme obrazovnog i pravnog sustava. Potrebno je pojačati pravni sustav i njegovu provedbu, te je potrebno dodatno smanjiti porezna i administrativna opterećenja, te diskrecijsko odlučivanje u gospodarstvu. Potrebna su poboljšanja u transparentnosti i jasnoći zakonskih podloga, učinkovitosti javne kontrole i sudova, profesionalnosti državnih službi, antikorupcijskim sustavima vrijednosti, razini socijalne suradnje i povjerenja, te u smanjenju političkog klijentalizma osobito u javnim institucijama.

### **Ključne mjere**

- a) Redovito će se pratiti i procjenjivati raspon, uzrok i posljedica neslužbenog gospodarstva; *(Odgovorna institucija: MF)*
- b) Poticati će se prelazak neprijavljenog rada prema službenom gospodarstvu putem poticaja, amnestija i povećanja kazni; *(Odgovorna institucija: MF)*
- c) Aktivirati će se sve skupine registriranih nezaposlenih osoba i uvesti će se *workfair* u obliku pilot-projekta; *(Odgovorne institucije: MGRP i HZZ)*
- d) Razmotriti će se mogućnost povećanja ovlasti inspektora rada u sprečavanju rada neregistriranih subjekata. *(Odgovorna institucija: MGRP)*

### **Izrazito poželjne mjere**

- a) Poticati će se funkcioniranje vlasničkih prava, što će smanjivati poduzetnički rizik te snižavati transakcijske troškove. Poticati će se formalna vlasnička prava, ugovori i njihova

vjerodostojnost, posebice sređivanje zemljišnih knjiga, i razvijati će se neformalne institucije koje će štiti vlasnička prava te norme koje će podržavati suradničko ponašanje i povjerenje.

- b) Koristiti će se inspektori rada i usredotočiti će ih se na gospodarska područja u kojima se ne prijavljivanje najčešće pojavljuje.

**Indikatori uspješnosti za Smjernicu 9:**

- Indikatori se ne predlažu

## EU Smjernica 10. REGIONALNE RAZLIKE

Zemlje članice trebale bi implementirati široki pristup u smanjenju regionalnih razlika. Trebalo bi poticati stvaranje radnih mjesta na lokalnoj razini, uključujući nacionalno gospodarstvo, kao i suradnju svih relevantnih sudionika. Zemlje članice će:

- promovirati povoljne uvjete za aktivnosti u privatnom sektoru i ulaganje u regije koje su u zaostatku;
- osigurati da je podrška javnosti u zaostalim regijama usmjerena na ulaganje u ljudski kapital i znanje, kao i u prikladnu infrastrukturu. Mogućnosti kohezijskih i strukturnih fondova, te Europske banke za ulaganje i razvoj trebali bi biti potpuno iskorišteni.

**Situacija:** Postoje različite vrste područja u Hrvatskoj koja zaostaju u ekonomskom razvoju. Uz tradicionalna ruralna područja, postoje i pogranična područja, područja velikog industrijskog pada, gorska područja i otoci. Neka od njih označena su kao područja od posebne državne skrbi i predmet su ciljanih politika i mjera. Razvoj svih ovih područja značajno će ovisiti o dostupnosti stvaranja novih radnih mjesta i mogućnosti zapošljavanja.

U RH postoje velike regionalne razlike. Zagreb pruža mnoge mogućnosti zapošljavanja. U Istri su prilike za zapošljavanje i razvoj povezane s turističkim sektorom, mediteranskom poljoprivredom, ribarstvom, i čvrsto utemeljenom poduzetničkom kulturom. Središnja Dalmacija još je uvijek pod utjecajem posljedica rata. Proizvodni je kapacitet oslabljen, ali se očekuje oporavak zajedno s poboljšanjem cestovne infrastrukture i oživljavanjem turizma. Slabo naseljeni otoci ekonomski su slabi i potpomognuti su iz državnih izvora. U južnome dijelu regije gospodarstvo se oporavlja i turizam se pojačava.

Tržište rada općenito je puno lošije u ruralnim nego u gradskim područjima. U nekim ruralnim regijama postotak radno aktivnog stanovništva u ukupnom stanovništvu doseže samo 37 % (npr. Zadarska županija) u usporedbi s 43 % u gradskim sredinama u istoj županiji ili 46-47 % u većini gradskih područja u ostalim županijama. Također postoje velike razlike u *zaposlenosti žena* koje žive u ruralnim područjima u usporedbi s onima koje žive u gradskim područjima. Udio žena u radno aktivnom stanovništvu u ruralnim područjima puno je niži (35-42 %) nego u gradskim područjima (45-47 %).

Visoki udio (do 47 %) poljoprivrednog stanovništva radno je neaktivno. Mnoga područja suočena su sa značajnim demografskim i socijalnim problemima, npr. visokim udjelom starijih osoba, skrivenom nezaposlenošću i velikom, ne mobilnom poljoprivrednom populacijom. Mnoge sredine i u ruralnim područjima i izvan njih, suočene su s ekonomskim i socijalnim padom, te nude veoma ograničene potencijale za razvoj zbog nepovoljnog položaja za radnu snagu i kapital.

Problemi u područjima koja su najviše pogođena, teški su i višedimenzionalni. Oni zahtijevaju koordiniranu i višedimenzionalnu pomoć kroz niz različitih politika. Aktivnosti se moraju međusobno podupirati i uskladiti. Održivi oporavak ovisiti će o učinkovitim partnerstvima za razvoj lokalnog gospodarstva, mogućnosti zapošljavanja i okruženja udobnog za život koje će privući i zadržati novo pridošlo stanovništvo. To će biti osobito izazovan zadatak ukoliko se u vidu ima cjelokupno starenje stanovništva i privlačnost Zagreba za mlade ambiciozne osobe.

### Ključne mjere

- a) Razviti će se multiagencijska strategija prema ponovnom razvoju zaostalih područja kojom će se umrežiti regionalne institucije i agencije vezane uz konkurentnost i zapošljavanje; (*Odgovorna institucija: MMTPR*)



b) Jedinствен pristup oporavku neće svugdje postići dobre rezultate. Testirati će se različiti institucionalni sustavi, sustavi upravljanja i financiranja. Oni na primjer mogu uključivati:

- lokalna partnerstva poslodavaca, sindikata, javnih institucija (osobito obrazovnih) i nevladinih udruga koja će prikupljati resurse i usmjeravati programe prema dogovorenim ciljevima oporavka;
- posebno utemeljene razvojne korporacije/agencije financirane od strane države;
- poduzetničke zone izvan uobičajenog poreznog sustava;
- razvoj vođen uvođenjem infrastrukture;

*(Odgovorne institucije: MMTPR, MGRP i HZZ)*

c) Prenijeti će se na Hrvatsku "dobra iskustva" razvojnih politika iz zemalja članica EU, te će se poboljšati dostupnost ruralnoj populaciji i poduzećima lociranim u ruralnim sredinama ; *(Odgovorne institucije: MMTPR, MGRP i HZZ)*

### **Izrazito poželjne mjere**

a) Otkloniti će se prepreke slobodnom protoku radne snage. Ukloniti prepreke na tržištu nekretnina, tehničkoj i društvenoj infrastrukturi, itd. (ovo je moguće postići putem odgovarajuće porezne politike, smanjenjem krutosti platnog sustava, itd.) čime će se povećati kapaciteti upijanja slobodne radne snage unutar područja s potencijalom.

b) Dalje će se razvijati gospodarska, tehnička i institucionalna infrastruktura za stvaranje uvjeta za rast novih poduzeća, poboljšanje osposobljavanja i obrazovanja, usluge informiranja i savjetovanja, te sufinanciranje programa i aktivnosti koje indirektno poboljšavaju konkurentnost komercijalnoga sektora (npr. programi kvalitete, informacijski sustavi orijentirani prema tržištu, aktivnosti koje promoviraju poboljšanje strukture zemljišta, itd.).

### **Poželjne mjere**

a) Osigurati će se razvoj ljudskih resursa u ruralnim područjima (osposobljavanja i seminari za postizanje novih vještina, npr. iz područja istraživanja i razvoja tržišta, upravljanja poljoprivrednim gospodarstvima, poljoprivrednih metoda koje nisu štetne za okoliš, koji su usmjereni na različite ciljane skupine, npr. poduzetnike iz poljoprivrednih područja, mlade poljoprivrednike, osobe koje se bave zaštitom okoliša, žene i invalidne osobe koje žive u ruralnim područjima, itd.).

### **Indikatori uspješnosti za Smjernicu 10:**

- stope nezaposlenosti po regijama
- broj novootvorenih poduzeća u regijama

## DODATAK

*U izradi Nacionalnoga akcijskog plana zapošljavanja sudjelovali su predstavnici slijedećih institucija:*

1. Hrvatski zavod za zapošljavanje
2. Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva
3. Ministarstvo poljoprivrede, šumarstva i vodnog gospodarstva
4. Zavod za unapređivanje školstva
5. Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa
6. Ministarstvo mora, turizma, prometa i razvitka
7. Hrvatski sabor, Odbor za ravnopravnost spolova
8. Ured za ljudska prava
9. Ured za socijalno partnerstvo
10. Ured za strategiju razvitka
11. Management Systems International
12. Ured za udruge
13. Hrvatska udruga poslodavaca
14. Hrvatska gospodarska komora
15. Hrvatska obrtnička komora
16. Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje
17. Savez samostalnih sindikata Hrvatske
18. Hrvatska udruga sindikata
19. Nacionalni opservatorij
20. Institut za javne financije
21. Hrvatska Narodna Banka
22. Institut za međunarodne odnose
23. Ekonomski institut
24. Ekonomski fakultet u Rijeci

## NACIONALNI AKCIJSKI PLAN ZAPOSŁJAVANJA - tabelarni prikaz

EU SMJERNICA	SADRŽAJ KLJUČNE MJERE:	NOSITELJ
<p style="text-align: center;">Smjernica 1.</p> <p style="text-align: center;"><b>AKTIVNE I PREVENTIVNE MJERE ZA NEZAPOSLENE I NEAKTIVNE</b></p>	<p>a) Hrvatski zavod za zapošljavanje će uspostaviti transparentan i integrirani sustav učinkovitog rada s nezaposlenim osobama za cjelokupnog trajanja razdoblja u kojem su u evidenciji Zavoda, koji uključuje:</p>	MGRP i HZZ
	<p>a. pripremu i dogovor o planovima za povratak na posao, za sve nezaposlene osobe najkasnije dva mjeseca po nastanku nezaposlenosti i ulaska u evidenciju nezaposlenih;</p>	
	<p>b. dodatno praćenje svih individualnih napora u traženju zaposlenja;</p>	
	<p>c. detaljan i temeljit intervju sa svakom osobom šest mjeseci nakon što je osoba postala nezaposlena;</p>	
	<p>d. primjenu aktivne politike zapošljavanja kako bi se potvrdilo da nezaposlene osobe ispunjavaju uvjete (raspoloživost za rad i aktivno traženje zaposlenja) za opravdano registriranje u evidenciji nezaposlenih.</p>	
	<p>b) Aktivna politika u zapošljavanju će se usmjeriti na dugotrajnu nezaposlenost (iznad 12 mjeseci) i posebice na one kojima prijeti ulazak u dugotrajnu nezaposlenosti.</p>	
	<p>c) Aktivna politika u zapošljavanju će obuhvaćati:</p> <p style="padding-left: 40px;">Obrazovanje i osposobljavanje za traženje zaposlenja uključujući pripreme izrade životopisa, primjene različitih načina traženja zaposlenja, pripremu za intervju e i sl.</p>	
	<p style="padding-left: 40px;">Stjecanje osnovnih vještina uključujući osobne prezentacije, pismenost i numeričke sposobnosti, timski rad i sl.</p>	
	<p>d) Aktivna politika u zapošljavanju integrirati će se u procese Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u cilju aktiviranja nezaposlenih osoba. To znači da će savjetodavci HZZ-a uključivati osobe koje su nezaposlene duže od šest i dvanaest mjeseci u postojećim mjere aktivne politike zapošljavanja, a u cilju sprječavanja "upadanja" u dugotrajnu nezaposlenost.</p>	
	<p>e) Uvesti će se adekvatne tehnike (uključujući studije praćenja) za vrednovanje učinka primjene pojedinih mjera aktivne politike zapošljavanja;</p>	

EU SMJERNICA	SADRŽAJ KLJUČNE MJERE:	NOSITELJ
	f) Kreirati će i provesti stabilan model financiranja aktivnih mjera zapošljavanja.	
<p align="center"><b>Smjernica 2.</b> <b>OTVARANJE NOVIH RADNIH MJESTA I RAZVOJ PODUZETNIŠTVA</b></p>	a) Hrvatska će preispitati postupak registriranja subjekata malog gospodarstva i obrta. To je složeno područje s mnogo različitih ustanova i agencija. Unatoč tome, cilj je smanjenje prosječnog vremena registracije s 50 na manje od 20 dana, u skladu s zaključcima Vijeća za konkurentnost.	MGRP i MP
	b) Donijeti će se mjere za ubrzanje zakonskih postupaka u vezi s rješavanjem poslovnih i radnih sporova.	MP
	c) Hrvatska će započeti sa stvaranjem poslovne klime koja ne smije biti manje povoljna od one njezinih regionalnih susjeda, i to u sljedećim područjima:  fleksibilnost zaposlenosti;	MGRP
	poštivanje ugovora;	MP
	dobivanje kredita (financiranje) od banaka, te pristup kapitalu za posebne namjene/rizična ulaganja;  Stečaj i zatvaranje tvrtki.	MGRP  MP i MGRP
<p align="center"><b>Smjernica 3.</b> <b>POTICANJE PROMJENA I PROMICANJE PRILAGODLJIVOSTI I POKRETLJIVOSTI NA TRŽIŠTU RADA</b></p>	Ne predlaže se	
<p align="center"><b>Smjernica 4.</b> <b>PROMOVIRATI RAZVOJ LJUDSKOG KAPITALA I CJELOŽIVOTNO UČENJE</b></p>	Formalno obrazovanje i osposobljavanje	
	a) Premjestiti će se težište srednjoškolskog obrazovnog sustava s preuranjene specijalizacije i uskih strukovnih predmeta prema jačem stjecanju općih temeljnih vještina u cilju veće fleksibilnosti u izboru zanimanja;	MZOŠ i HOK
	b) Preispitati će se sustavi pripreme učenika u višim razredima osnovne škole za srednjoškolsko obrazovanje;	MZOŠ
	c) Unaprijediti će se znanja stranih jezika;	
	d) Podržati će se primjena najboljih iskustava u razvoju sustava stručnog osposobljavanja i usavršavanja.	
Cjeloživotno učenje		

EU SMJERNICA	SADRŽAJ KLJUČNE MJERE:	NOSITELJ
	a) Uključiti će se obrazovanje odraslih kao sastavni dio politike obrazovanja;	MZOŠ i MGRP
<b>Smjernica 4. PROMOVIRATI RAZVOJ LJUDSKOG KAPITALA I CJELOŽIVOTNO UČENJE</b>	b) Napraviti reformu strukovnog osposobljavanja i obrazovnog sustava na takav način da se odrede standardi zanimanja, te njihovi curriculumi, modularizacija, procjena, certifikacija i priznavanje, te da oni zadovolje potrebe osoba unutar i izvan formalnog obrazovnog sustava;	MZOŠ i MGRP
	c) Izgraditi će se koherentna pravna i institucionalna struktura za reformu (mjera b koja je gore navedena) i dodjelu financijskih sredstava. Ovo će uključivati organizacijski oblik utemeljen na tripartitnoj osnovi (vijeće), koje će donositi zajedničke odluke vezane uz strukovne kvalifikacije, procjenu potreba za znanjima i vještinama, provedbu i kvalitetu osposobljavanja, te provoditi mjere osuvremenjivanja;	
	d) Izgraditi će se uvjeti za tripartitno sudjelovanje u financiranju obrazovanja, od strane pojedinaca, poslodavaca i države.	
<b>Smjernica 5. POVEĆATI PONUDU RADNE SNAGE I PROMOVIRATI AKTIVNO STARENJE</b>	Ne predlaže se. Promjene uvjeta za odlazak u mirovinu automatski će dovesti do smanjenja razine neaktivnosti među starijim radnicima.	
<b>Smjernica 6. JEDNAKOST SPOLOVA</b>	a) Osigurati će se pristup učinkovitoj i pravovremenoj zakonskoj zadovoljštini u svim slučajevima kršenja prava na jednakost na tržištu rada;	MP i Vladin ured za ravnopravnost spolova
	b) Uvesti će se standardi za identifikaciju različitih oblika diskriminacije pri zapošljavanju, te mehanizme za njihovo uklanjanje, uključujući i sudsku zaštitu;	MGRP i MP
	c) Razviti će se učinkovita strategija vezana uz usklađivanje nacionalnog zakonodavstva, te će se proširiti zakonski propisi (Zakon o radu - NN 114/03) na područje socijalne sigurnosti, te osigurati sudsku zaštitu i odštetu.	MGRP
<b>Smjernica 7. PROMOVIRANJE INTEGRACIJE I BORBA PROTIV DISKRIMINACIJE OSOBA KOJE SE NALAZE U</b>	a) Identificirati će se savjetodavci koji će se specijalizirati za pomoć nezaposlenim osobama s invaliditetom, te razviti odnose i pružiti savjete poslodavcima; b) Evaluirati će se učinkovitost sustava kvota.	HZZ
<b>Smernica 8. OMOGUĆITI ISPLATIVOST RADA</b>	Porezi Ne predlaže se Novčana naknada za vrijeme nezaposlenosti U naredne 3 godine istražiti će se učinak trenutnih propisa vezanih uz novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti.	MGRP i HZZ

EU SMJERNICA	SADRŽAJ KLJUČNE MJERE:	NOSITELJ
<p align="center"><b>Smjernica 9. NEPRIJAVLJENI RAD</b></p>	a) Redovito će se pratiti i procijenivati raspon, uzroci i posljedice neslužbenog gospodarstva;	MF
	b) Poticati će se prelazak od neprijavljenog rada prema službenom gospodarstvu putem poticaja, amnestija i povećanja kazni;	
	c) Aktivirati će se sve skupine registriranih nezaposlenih osoba i uvesti će se workfair-a u obliku pilot-projekta;	MGRP i HZZ
	d) Razmotriti će se mogućnost povećanja ovlasti inspektora rada u sprečavanju rada neregistriranih subjekata.	MGRP
<p align="center"><b>Smjernica 10. REGIONALNE RAZLIKE</b></p>	a) Razviti će se multiagencijska strategija prema ponovnom razvoju zaostalih područja kojom će se umrežiti regionalne institucije i agencije vezane uz konkurentnost i zapošljavanje;	MMTPR
	b) Jedinствен pristup oporavku neće svugdje postići dobre rezultate. Testirati će se različiti institucionalni sustavi, sustavi upravljanja i financiranja. Oni na primjer mogu uključivati:	MMTPR, MGRP i HZZ
	lokalna partnerstva poslodavaca, sindikata, javnih institucija (osobito obrazovnih) i nevladinih udruga koja će prikupljati resurse i usmjeravati programe prema dogovorenim ciljevima oporavka;	MMTPR, MGRP i HZZ
	posebno utemeljene razvojne korporacije/agencije financirane od strane države;	
	poduzetničke zone izvan uobičajenog poreznog sustava;	
	razvoj vođen uvođenjem infrastrukture;	
c) Prenijeti će se na Hrvatsku "dobra iskustva" razvojnih politika iz zemalja članica EU, te će se poboljšati dostupnost ruralnoj populaciji i poduzećima lociranim u ruralnim sredinama.		

**LEGENDA:**

**MF** - Ministarstvo financija

**MGRP** - Ministarstvo gospodarstva, rada i poduzetništva

**MMTPR** - Ministarstvo mora, turizma, prometa i razvitka

**MP** - Ministarstvo pravosuđa

**MZOŠ** - Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa

**HOK** - Hrvatska obrtnička komora

**HZZ** - Hrvatski zavod za zapošljavanje

**CARDS** - Community Assistance for Reconstruction, Development and Stabilisation