

Uloga Europskog socijalnog fonda u poboljšanju zapošljavanja u Republici Hrvatskoj

Rogošić, Mia

Master's thesis / Diplomski rad

2024

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Tourism and Hospitality Management / Sveučilište u Rijeci, Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:191:749125>

Rights / Prava: [Attribution 4.0 International](#)/[Imenovanje 4.0 međunarodna](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-18**



Repository / Repozitorij:

[Repository of Faculty of Tourism and Hospitality Management - Repository of students works of the Faculty of Tourism and Hospitality Management](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI
Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu
Sveučilišni diplomski studij

Mia Rogošić

**Uloga Europskog socijalnog fonda u poboljšanju zapošljavanja u
Republici Hrvatskoj**

**The Role of European Social Fund in Improvement of
Employment in Republic of Croatia**

Diplomski rad

[Opatija, 2024.]
Opatija, travanj 2024.

SVEUČILIŠTE U RIJECI
Fakultet za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu
Sveučilišni diplomski studij
Održivi razvoj turizma

**Uloga Europskog socijalnog fonda u poboljšanju zapošljavanja u
Republici Hrvatskoj**

**The Role of European Social Fund in Improvement of
Employment in Republic of Croatia**

Diplomski rad

Kolegij:	Menadžment EU projekata	Student:	Mia Rogošić
Mentor:	doc. dr. sc. Jelena Đurkin Badurina	Matični broj:	0116149740

Opatija, travanj 2024.



SVEUČILIŠTE U RIJECI UNIVERSITY OF RIJEKA
FAKULTET ZA MENADŽMENT U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU
FACULTY OF TOURISM AND HOSPITALITY MANAGEMENT
OPATIJA, HRVATSKA CROATIA

IZJAVA O AUTORSTVU RADA I O JAVNOJ OBJAVI OBRANJENOG DIPLOMSKOG RADA

Mia Rogošić

3827

(ime i prezime studenta)

(matični broj studenta)

Uloga Europskog socijalnog fonda u poboljšanju
zapošljavanja u Republici Hrvatskoj

(naslov rada)

Izjavljujem da sam ovaj rad samostalno izradila/o, te da su svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima, bilo da su u pitanju knjige, znanstveni ili stručni članci, Internet stranice, zakoni i sl. u radu jasno označeni kao takvi, te navedeni u popisu literature.

Izjavljujem da kao student–autor diplomskog rada, dozvoljavam Fakultetu za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci da ga trajno javno objavi i besplatno učini dostupnim javnosti u cjelovitom tekstu u mrežnom digitalnom repozitoriju Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci.

U svrhu podržavanja otvorenog pristupa diplomskim radovima trajno objavljenim u javno dostupnom digitalnom repozitoriju Fakulteta za menadžment u turizmu i ugostiteljstvu Sveučilišta u Rijeci, ovom izjavom dajem neisključivo imovinsko pravo iskorištavanja bez sadržajnog, vremenskog i prostornog mog diplomskog rada kao autorskog djela pod uvjetima *Creative Commons* licencije CC BY Imenovanje, prema opisu dostupnom na <http://creativecommons.org/licenses/>.

U Opatiji, _____

Mia Rogošić

Potpis studenta

Sažetak

Kroz ovaj rad žele se istaknuti ključni izazovi s kojima se suočava Republika Hrvatska u kontekstu zapošljavanja i aktiviziranja radne snage. Kroz prvi dio rada biti će prikazana analiza te usporedba s ostalim tržištima rada u Europskoj Uniji te kako Hrvatska stoji u odnosu na njih. Dati će se naglasak na ključne probleme na našem tržištu rada te potencijalna rješenja kako bi do 2030. bilo moguće postići razinu zapošljivosti od 78% i time se približiti ciljevima ostatka Europske Unije. Poseban naglasak staviti će se na mlade radnike, starije radnike i ostale ranjive skupine. Kroz drugi dio rada biti će naglašena uloga Europskog socijalnog fonda kao jednog od tri fonda koji služi za provođenje Kohezijske politike Europske Unije kroz zapošljavanje te kako on direktno i indirektno utječe na povećanje konkurentnosti tržišta rada i radnika u Republici Hrvatskoj. Biti će navedeni primjeri do operacija u okviru operativnog programa „Učinoviti ljudski potencijali“ te koji su bili njihovi ciljevi i krajnji rezultati i jesu li oni postignuti po završetku projekta. Na samom kraju biti će dati detaljna analiza projekta financiranog iz Europskog socijalnog fonda koji je direktno vezan uz zapošljavanje. Na temelju prikupljenih podataka u posljednjem poglavlju i zaključnim razmatranjima dati će se potencijalna rješenja kojima bi Hrvatska mogla povećati aktivnost na tržištu rada i osigurati konkurentniju radnu snagu koristeći sredstva Europske Unije koja su joj na raspolaganju.

Ključne riječi: Europski socijalni fond; Zapošljavanje; tržište rada; konkurentnost; Hrvatska; Europska Unija.

Sadržaj

Uvod	1
1. <i>Tržište rada u Republici Hrvatskoj i Europskoj Uniji</i>	3
1.1. Situacijska analiza tržišta rada u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj	4
1.2. Izazovi na tržištu rada u Hrvatskoj i Europskoj Uniji	10
1.3. Usporedba tržišta rada u Hrvatskoj i Europskoj Uniji	11
2. <i>Nezaposlenost</i>	21
2.1. Vrste nezaposlenosti	22
2.2. Mogućnosti poboljšanja zapošljavanja u Republici Hrvatskoj	23
2.2.1. Fleksisigurnost kao budućnost zapošljavanja	24
2.2.2. Aktivne i pasivne politike zapošljavanja	26
3. <i>Europska kohezijska politika i europski socijalni fond</i>	27
3.1. Europski socijalni fond u kontekstu Europskih strukturnih i investicijskih fondova	28
3.2. Proračun Europske unije kao izvor financiranja Kohezijske politike Europske unije	30
3.3. Načini financiranja kohezijske politike u pogledu zapošljavanja	32
3.4. Alokacija sredstava kohezijske politike	33
3.5. Europski socijalni fond	36
3.6. Područja djelovanja ESF-a	40
3.7. Primjeri operacija vezanih uz zapošljavanje financiranih iz ESF-a	43
3.8. ESF +	49
4. <i>Aplikativni primjer projekta financiranog iz ESF-a u okviru zapošljavanja</i>	52
4.1. Metodologija	52
4.2. Opis projekta, ciljevi i mjerljivi indikatori	53
4.3. Uklapanje projekta u strateški okvir i logička matrica projekta	56
4.4. Proračun projekta i financijski aspekti projekta	58
4.5. Ljudski potencijali na projektu	60
4.6. Održivost i vidljivost	61
4.7. Subjektivna procjena uspješnosti projekta	62
Zaključak	64
Bibliografija	66

Uvod

Europska Unija pa tako i Republika Hrvatska nalazi se u središtu demografskih promjena. Te su promjene uzročno posljedično povezane sa tržištem rada u državama članicama Europske Unije pa tako i trenutnom i budućom situacijom ponude i potražnje za radnicima u Hrvatskoj. Glavni „pokretači“ tih promjena jesu: tehnološke promjene, promjene u određenim gospodarskim sektorima, globalizacija, starenje i migracije stanovništva te ekonomiziranje ograničenim prirodnim resursima. Uz sve navedeno postavlja se pitanje hoće li i kako će mirovinski sustav članica Europske Unije odgovoriti na te velike promjene te kako u tome mogu pomoći Europski strukturni i investicijski fondovi. Već dugi niz godina oni služe za pomoć državama članicama Europske Unije u gotovo svim gospodarskim djelatnostima kako bi gospodarstvo Europske Unije bilo bolje, konkurentnije i spremnije odgovoriti na promjene koje su pred državama, ali i stanovništvom koje u njima živi, radi i obrazuje se. Europski socijalni fond od svih fondova koji se bave provođenjem Kohezijske politike najviše je usmjeren na ljude odnosno „ljudske potencijale“ te rast, razvoj i obrazovanje kako pojedinaca tako i skupina ljudi odnosno građana. Isto tako, najmanji od svih fondova Europske Unije zaduženih za provođenje Kohezijske politike. U njemu se većinom dakle neće naći opcije za neke velike infrastrukturne projekte kakvi se nalaze u primjerice Europskom fondu za regionalni razvoj, ali zato omogućava razvoj vještina i kompetencija te razvoj ostalih „mekih vještina“ koje su potrebne kako bi se stanovništvo moglo i željelo uključiti na tržište rada te imalo više mogućnosti i znanja te što duže se na istom zadržali kao aktivna radna snaga. Djelovanje Europskog socijalnog fonda vezano je uz sljedeće prioritetne osi: 1. zapošljavanje, 2. socijalno uključivanje, 3. obrazovanje i 4. dobro upravljanje. Od svih navedenih u ovom će se radu najviše pažnje dati prioritetnoj osi: zapošljavanje iako je međuovisnost tih prioritetnih osi neosporiva. Proučiti će se načini na koji se može doći do financiranja projekata koji se nalaze (uključeni su) pod tom prioritetnom osi i kakvi se projekti mogu financirati. U zadnjem poglavlju biti će prikazan detaljan primjer projekta financiranog iz ESF-s koji je povezan sa zapošljavanjem ranjivih skupina građana u RH. Važno je za napomenuti i kako Europski socijalni fond nudi brojne mogućnosti i za mlade i za odrasle te ponekad financira projekte u vrlo velikom postotku (80, 85, rijetko čak i 100%) što kod većine fondova Zajedničkog strateškog okvira nije

slučaj. Važnost ESF – a uz druge programe koji su povezani za zapošljavanjem stoga je neosporiva na putu da Europska Unija pa tako i Republika Hrvatska postane društvo koje je spremno odgovoriti na promjene na tržištu rada, njima se prilagoditi te iskoristiti na najbolji mogući način sve što joj je na raspolaganju.

Rad je tematski podijeljen na dva djela od kojih se u prvom dijelu analizira tržište rada na području Europske Unije, u kontekstu Republike Hrvatske te se radi komparacija sa drugim državama s područja EU 27. U prvom dijelu rada korišteni su sekundarni podaci dobiveni iz raznih izvora, a najviše se oslanjaju na podatke iz EUROSTAT-a i drugih službenih statistika te ostalih relevantnih izvora. Drugi dio rada daje kratak pregled Europskih strukturnih i investicijskih fondova te poseban naglasak stavlja na programe i projekte povezane sa zapošljavanjem. Dakako, najveća je važnost usmjerena na Europski socijalni fond čije djelovanje ima najveći utjecaj za tržište rada od svih fondova i programa koji nam stoje na raspolaganju prije svega jer nastoji potaknuti aktivne politike zapošljavanja svih građana uključujući ranjive skupine građana. U drugom dijelu rada osim sekundarnih podataka provedeno je i empirijsko istraživanje kroz detaljan opis jednog projekta s područja zapošljavanja financiranog u okviru Operativnog programa „Učinkoviti ljudski potencijali“. U radu će biti korištene sljedeće metode: metoda sinteze podataka prikupljenih iz različitih izvora, najviše Eurostata i metoda analize (za analizu postojećeg stanja te mogućnosti poboljšanja uz pomoć Europskog socijalnog fonda). Koristiti će se induktivna metoda za donošenje suda o trenutnom stanju te metoda dedukcije za opisivanje općenitih pojmova usko povezanih s temom rada.

1. Tržište rada u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj

Kako bi bilo moguće naglasiti važnost tržišta rada za sveukupno funkcioniranje Europske pa tako i Hrvatske u okviru ovog poglavlja dati će se detaljna analiza tržišta rada Hrvatske u kontekstu Europske Unije te u kojem pogledu Hrvatska stoji bolje, a u kojem lošije u odnosu na druge članice. U nastavku je navedeno nekoliko ključnih događaja kojima se u prošlosti pokušavalo doprinijeti tržištu rada Europske Unije te nekoliko događaja koji su imali snažan utjecaj na zapošljavanje i otpuštanje radnika. Zapošljavanje u uvjetima koji su bolji od dotadašnjih uvjeta rada dobiva poseban značaj 1997. Europskom strategijom zapošljavanja (EES), a za glavni cilj ima stvaranje većeg broja boljih radnih mjesta širom EU. Nedugo nakon EES uslijedila je Lisabonska strategija za rast o radna mjesta 2000., a EU ju je počela primjenjivati kako bi Europa bila dinamičnija i konkurentnija te pratila ostala značajna gospodarstva i politike na tržištu rada. Za politiku zapošljavanja najveći značaj dan je "investiranju u ljude" kako bi ih prilagodila promjenama na tržištu rada u okviru visokog obrazovanja i cjeloživotnog učenja te razvoj dinamičnijeg poslovnog okruženja što se posebno može primijeniti u vidu samozapošljavanja. Strategija je počela polako davati rezultate, ali tada je uslijedila Kriza 2008.¹ U ekonomiji jedna negativna pojava za sobom obično povlači sljedeću prelijevajući se s područja na područje. Upravo to dobro je opisano u članku "Utjecaj financijske krize na globalno tržište rada" gdje autorica naglašava kako se smanjivala agregatna potražnja, potom se uzročno posljedično smanjila i proizvodnja, izvoz te FDI. Isto tako, ubrzo je uslijedio i pad potražnje za radnom snagom, a bez posla su ostali milijuni građana.² Kako je kriza snažno pogodila gotovo sve sektore gospodarstva potrebno je bilo pripremiti se za novo desetljeće koje je nosilo nove izazove, a najvažniji je svakako bio kako izaći iz krize i otvoriti nova radna mjesta za sve te osigurati bolji i kvalitetniji život za građanstvo EU. Tako je nastala „Strategija Europa 2020.“ Strategije i Operativni programi su dokumenti koji se donose za desetogodišnji (odnosno OP – ovi većinom za sedmogodišnji ciklus) i preklapaju se u određenim područjima. „Strategija Europa 2020.“ tako potiče socijalne tržišne ekonomije diljem EU da se sagledaju 3 ključna prioriteta, a to su: pametan rast, održivi rast i uključiv rast. Najvažniji za ljudske potencijale je uključiv rast jer se kroz

¹ Jovančević i drugi, *Ekonomika I ekonomske politike EU*, (str. 285. – 287.)

² Obadić: Članak broj 11-07, *Utjecaj financijske krize na globalno tržište rada* (str. 4.-5.),

njega nastoji povećati stopa zaposlenosti, posebice za žene, mlade i starije radnike.³ Trenutno su aktualni krovni dokumenti Nacionalna razvojna strategija, VFO 2021.-2027. te Nacionalni plan oporavka i otpornosti.

Konkretan cilj koji si je Europa bila postavila do 2020. bio je „75% stopa zaposlenosti za osobe od 20.-64. godine. U tom pogledu Hrvatska se nije bilježila veliki napredak te stopa zaposlenosti ne raste očekivanim intenzitetom odnosno ne ide „u korak“ s većinom Europske Unije. Nakon oporavka od krize 2008. uslijedila je Covid recesija čije se posljedice i danas osjećaju te traju još uvijek snažno pogađa tržište rada i mnoge sektore gospodarstva, a posljedice se osjećaju diljem Europske Unije.

Cilj koji je postavila do 2030. je „stopa zaposlenosti veća od 78%“. Kako bi se to postiglo Europska Unija nastoji na razne načine i kroz razne programe promicati fleksibilne radne uvjete kao što su rad na nepuno radno vrijeme, rad od kuće, a sve u cilju motiviranja i poticanja radno sposobnog stanovništva na aktivno sudjelovanje na tržištu rada. Svi gore navedeni ciljevi međusobno se isprepliću i nadopunjuju.⁴

1.1. Situacijska analiza tržišta rada u Europskoj Uniji i Republici Hrvatskoj

Europska Unija kao i ostatak svijeta trenutno se suočava za kriznim razdobljem u mnogim pogledima. Uz to, Europska Unija suočava se sa velikim demografskim promjenama od kojih je glavna starenje stanovništva. Po projekcijama Eurostata može se zaključiti kako će se stanovništvo u EU u ne tako dalekoj budućnosti naći na velikoj prekretnici te se mora prilagoditi sljedećim izazovima:

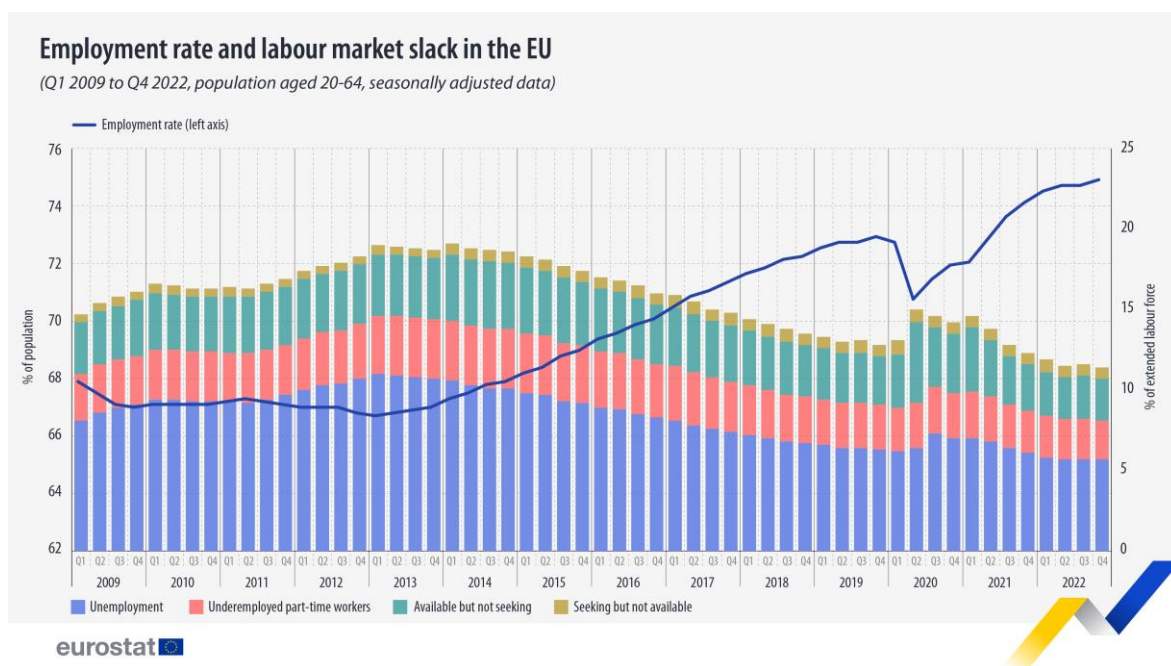
- Smanjenje stanovništva za 4% od 2018. do 2100.
- Problem starenja stanovništva, Hrvatska prema projekcijama pripada državama u najgorem položaju.
- 525 milijuna osoba u 2044. nakon čega slijedi pad.
- Smanjenje udjela radno sposobnog stanovništva na 55% u 2100.
- 31% starijih od 65 u 2100.

³ <https://vlada.gov.hr/europa-2020/19454> (prisupljeno 15.1.2024.)

⁴ Jovančević i drugi: Ekonomika I ekonomske politike EU, (str. 296.)

- Dvije osobe u radno sposobnoj dobi za svaku osobu stariju od 65. do 2100. godine.
- Hrvatska stoji izrazito loše jer se procjenjuje kako će na svakih 10 radno sposobnih stanovnika 2100. godine biti više od 7 starijih od 65 godina što dovodi do velikih problema u mirovinskom sustavu, ali i potražnjom za inozemnom radnom snagom.⁵

Istraživanje o radnoj snazi koje se vezalo uz zaposlenost ljudi u dobi od 20 do 64 godine u EU-27 evidentira se veliku razliku između zaposlenosti u državama članicama. Hrvatska ima stopu zaposlenosti veću od 60%. Kada se dobna granica analiziranog uzorka pomakne sa 20 na 25 do 64 godine gdje je jasnija slika zaposlenja i osoba koje su se do tada školovale na visokim školama i fakultetima te se može zaključiti kako na razini Europske Unije obrazovanje utječe na zapošljavanje jer je postotak zaposlenih puno veći kod te skupine građana.⁶



Slika 1. Tržište rada u Europskoj Uniji od 2009. do 2022. (izvor Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/a/a5/EU_labour_maket_Q1_2009_to_Q4_2022.jpg.)

Analiza ukupne zaposlenosti vrlo je zorno prikazana kroz statistike Eurostata te se kroz nju može zaključiti kako je oporavak iz ove „Covid recesije“ ipak lakši nego oporavak

⁵ Jovančević i drugi, *Ekonomika I ekonomske politike EU* (str. 295. – 296.)

⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/hr&oldid=393182 (pristupljeno 15.1.2024.)

koji je uslijedio nakon krize koja se 2009. prelila na mnoga svjetska gospodarstva.⁷ To potencijalno može biti dobar predznak jer bi se iz sljedećeg dalo zaključiti kako su ljudi isto kao i samo tržište rada postali malo fleksibilniji. Tijekom krize bilo je vidljivo da su se mnogi građani okrenuli prema drugim sektorima u kojima je u tom trenutku postojala potražnja za radnom snagom.

Europska Unija zajedničkim snagama treba motivirati radnike, a posebno one mlađe od 25 i starije od 55 da se uključe na tržište rada prije svega kako bi postigla održivost mirovinskog sustava. To nažalost nekada nije dovoljno jer je radnike potrebno usmjeravati istovremeno i u određena zanimanja za kojima ne postoji značajna ponuda na tržištu rada. U Republici Hrvatskoj postoji veliki nerazmjer između ponude i potražnje za radnom snagom. Analizom sekundarnih podataka kroz Izvještaj „Eures“ za 2022. godinu kojim se analizira višak i manjak radne snage u određenim područjima za Hrvatsku se može utvrditi prevelika opterećenost tržišta rada administrativnim zanimanjima te velika potražnja zanimanjima iz područja zdravstva, informatike te potražnja za čitavim nizom strukovnih zanimanja.⁸

Isto tako, postoje neki karakteristični čimbenici rada vezani uz tržište rada unutar EU-27 od kojih se kao glavni navode:

- Najveće zapošljavanje unutar Europske Unije odvija se uz pomoć državnih institucija (U Hrvatskoj je to primjerice HZZ) iako se svakodnevno nude usluge raznih agencija koje potiču mobilnost radnika u raznim sektorima pa tako i turističkom, građevinskom i sl.
- Stopa nezaposlenosti mladih koja je prilično velika jer su mladi često „na udaru“ u slučaju kriza kakva je recimo bila „Covid kriza“ ili recesija. Kada se dogodi neizvjesna situacija u gospodarstvu izvjesnije je da će se otpuštati mlađe osobe s manje godina radnog iskustva. Dobra je ipak okolnost to što se mnogi mladi i dalje nalaze u sustavu obrazovanja bilo u vidu visokih škola, fakulteta ili pak programa cjeloživotnog obrazovanja i sl. te kao takvi vrlo često nisu aktivni tražitelji posla.

⁷https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/hr&oldid=320824

(pristupljeno 15.1.2024.)

⁸ Eures: https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information_hr (pristupljeno 16.1.2024.)

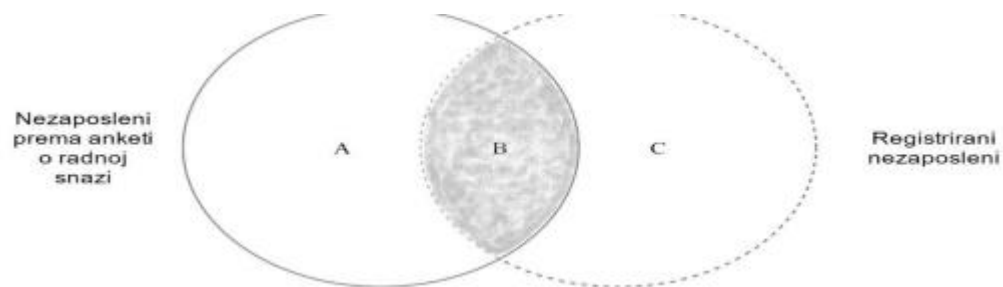
- Skupina NEET kao ključan problem u zapošljavanju mladih. Kategorija NEET (neither in employment, education or training) ili u prijevodu osobe koje nisu zaposlene, ne obrazuju se koja vrlo često i rano napušta obrazovanje čak i prije završetka srednje škole vrlo je ranjiva. Vrlo često su to migranti ili osobe kod kojih postoji rizik od siromaštva te će one prije ili kasnije biti potpuno ovisne o socijalnoj ili drugim oblicima pomoći. Kao takvima im se mora posvetiti specijalna pažnja i prilagoditi određeni uvjeti kako bi se što je manje moguće izlagali riziku potpunog isključenja s tržišta rada.⁹

Nezaposlenu osobu definira Eurostat, prema smjernicama Međunarodne organizacije rada, kao „osobu u dobi od 15 do 74 godine bez posla tijekom referentnog tjedna, koja je na raspolaganju za početak rada unutar sljedeća dva tjedna i koja je aktivno tražila zaposlenje u neko vrijeme tijekom posljednja četiri tjedna.“¹⁰ Kako bi bilo moguće prikupiti podatke o zaposlenima, odnosno nezaposlenima u Republici Hrvatskoj pažnja se mora dati različitim načinima prikupljanja podataka. Kriteriji koje mora zadovoljiti nezaposlena osoba prema Anketi radne snage stroži su od kriterija koje traži HZZ. Naime, osobe koje su prijavljene u HZZ mogu zadovoljiti kriterije ankete. Prema ARS-u zaposleni može biti umirovljenik ili pak student kao osoba koja je u referentnom tjednu obavljala posao bilo koje vrste. Prijava osobe na HZZ nije dovoljna za svrstavanje osobe u kategoriju “nezaposlene osobe” jer ona može biti zaposlena prema kriterijima Ankete. Rezultati ARS-a procjenjuju se temeljem reprezentativnog statističkog uzorka. Važno je pritom za naglasiti kako podatke o zaposlenim osobama u RH prikuplja Državni zavod za statistiku. Tako se službeni registri Ankete o radnoj snazi: ARS – a I HZZ – a uvelike preklapaju, ali I razdvajaju što je objašnjeno kroz sljedeću fotografiju.¹¹

⁹ Jovančević i drugi, *Ekonomika I ekonomske politike EU* (str. 302. – 304.)

¹⁰ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_and_beyond (pristupljeno 16.1.2024.)

¹¹ Obadić, Tica: *Gospodarstvo Hrvatske* (str. 185. – 200.)



Slika 2. Preklapanje podataka ARS – a I HZZ – a (izvor: Obadić Alka, Tica Josip: Gospodarstvo Hrvatske, Sveučilište u Zagrebu)

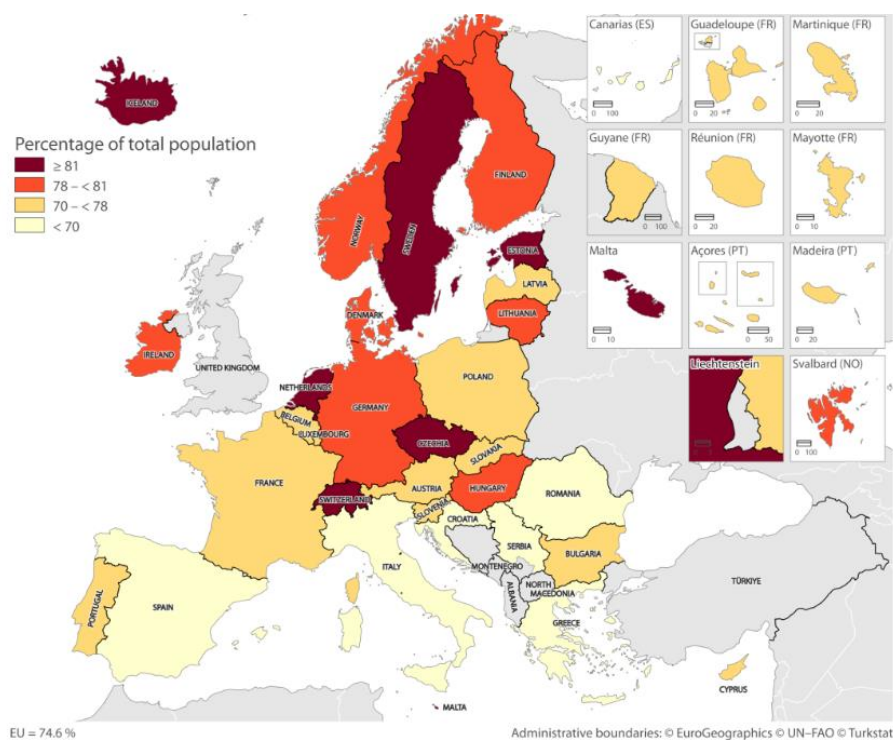
Autori ističu kako grupa A označava osobe koje nemaju posao, ali ga traže no nisu prijavljene u HZZ – u ili ne obavljaju redovite prijave. Grupa C registrirana je u HZZ – u, ali samo kako bi ostvarivali neka prava no nisu zaista raspoloživi za posao ili ne obavljaju redovne prijave, našle su posao ili ga prestale tražiti, ali još uvijek nisu izbrisane iz registra. Veličina tih grupa ne mora dakle biti jednaka no u stabilnim i razvijenim zemljama ta je razlika mala i stabilna. ¹² HZZ važno je za napomenuti nije jedina institucija u Republici Hrvatskoj koja se bavi zapošljavanjem. „Agencije za zapošljavanje“ zeleno su svijetlo dobile 2002. godine reformom posredovanja u zapošljavanju, ali i dalje većinu posredovanja obavlja HZZ, a možebitan razlog za to leži u činjenici da Agencija ne isplaćuje naknadu za nezaposlene. ¹³Neki od primjera takvih Agencija koji djeluju na području Republike Hrvatske jesu: Adecco, Adria, Alfa, Manpower i ost. ¹⁴ Kako bi bilo lakše promotriti realno stanje na tržištu rada, a u kontekstu i usporedbi s članicama EU – 27 potrebno je promotriti podatke Hrvatske u odnosu na prikupljene podatke ostalih država članica Europske Unije. Europska Unija podatke koje objavljuje na službenim stranicama temelji na podacima prikupljenim temeljem Ankete o radnoj snazi. ¹⁵

¹² Obadić, Tica, Gospodarstvo Hrvatske (str. 185. – 200.)

¹³ Obadić, Tica, Gospodarstvo Hrvatske (str. 185. – 200.)

¹⁴ <https://mrosp.gov.hr/o-ministarstvu/uprava-za-trziste-rada-i-zaposljavanje/popis-posrednika-kojima-je-izdana-dozvola-potvrda-za-obavljanje-djelatnosti-posredovanja-pri-zaposljavanju/11608> (pristupljeno 15.1.2024.)

¹⁵ Eurostat: ARS <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/database> (pristupljeno 15.1.2024.)



Slika 3. Stopa zaposlenosti po državama članicama EU - 20. do 64. godine (izvor: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/hr&oldid=359294)

Europska Komisija, Vijeće EU i Europski Parlament zajedno su predstavili „*Akcijski plan o europskom stupu socijalnih prava*” kojim se želi stvoriti tržište rada koje je pravedno, ali i učinkovito te sustav socijalne skrbi koji je također učinkovit, a odnosi se na cijelu Europsku Uniju. Jedan od ciljeva koji je podređen ovim ciljevima svakako je postići stopu zaposlenosti od 78%, a taj bi cilj trebalo postići do 2030. Prošle godine, dakle 2022. Broj zaposlenih od 20 do 64. Godine na razini Europske Unije iznosio je 193 458 000, što iznosi na razini EU 74.6% zaposlenosti, a time se Europa približila cilju koji si je postavila za 2030. godinu. Prema slici vidljivoj u gornjem dijelu stranice može se donijeti sljedeći zaključak:

- 11 zemalja prijavljuje stopu zaposlenosti veću od 78%.
- 11 zemalja prijavljuje stopu zaposlenosti između 70 i 78%,
- 5 zemalja ima stopu zaposlenosti ispod 70%.
- Među tih 5 zemalja nalazi se i Hrvatska.

- Zajedno s Hrvatskom manjak aktivne radne snage bilježe i Španjolska., Italija, Grčka, Rumunjska.¹⁶

1.2. Izazovi na tržištu rada u Hrvatskoj i Europskoj Uniji

Teorija ponude i potražnje na tržištu rada ne razlikuje se uvelike u odnosu na klasične definicije ponude i potražnje te tržišta. Ono što predstavlja glavnu razliku je ljudski kapital koji se može okarakterizirati i pojmom radne snage.

Kada govorimo o potražnji za radnicima ona može ovisiti o velikom broju čimbenika pa autorica objedinjuje nekoliko ključnih ovisno o: količini traženog rada, broju zaposlenih, radnog iskustva pa i dobi. Ipak struktura potražnje i karakteristika tržišta rada ovisi od države do države članice. Glavni problem u Hrvatskoj je svojevrsna nefleksibilnost koja za sobom povlači: “*veliku ponuda, a mala potražnju, nekompetentnost i nemobilnost radne snage.*”¹⁷

Tržište rada smatra se veoma osjetljivim tržištem, ali i veoma složenim. Glavni ishodi njegovog djelovanja jesu: “*nadnice, (ne)zaposlenost te mogući dohodak*”. Količina rada u odnosu na količinu kapitala koja se zapošljava podložna je brzim promjenama. Najveća prepreka je mobilnost radne snage dok se samo zapošljavanje i otpuštanje radnika isto kao i davanje otkaza od strane radnika i nalaženje novog posla smatraju manjim preprekama. Svakako najveći motivator za rad jesu plaće odnosno nadnice koje se uvelike razlikuju od države do države ovisno o “*geografskim, institucionalnim i sociološkim preprekama.*” U današnje vrijeme postoje i mnogi drugi čimbenici više socijalne prirode kao što su sigurnost radnog mjesta, zdravlje, plaća ekvivalentna težini posla, obrazovanje, napredovanje sl.¹⁸

Usprkos tome što je Hrvatska već gotovo desetljeće članica EU te je mobilnost radne snage postala pojam koji se gotovo svakodnevno koristi veliki broj radnika nije zadovoljan nadnicama no svejedno osjeća svojevrsnu averziju prema radu u nekoj drugoj državi članici.

¹⁶ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics&fbclid=IwAR2deMcDrzmFd1Ssw_byq7kuxDYXH4PUUqqmtClQV4QTPwqGkz2R46oKXPA#Employment_in_2022_compared_with_the_EU_target (pristupljeno 16.1.2024.)

¹⁷ BOŽIKOVIĆ, Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj (str 93.)

¹⁸Jovančević i drugi , Ekonomika i ekonomske politike EU (str. 289)

Taj stav pogotovo je izražen starijih generacija dok dio mladih vidi priliku u radu u inozemstvu. Prema istraživanju mladih u Hrvatskoj gotovo 1/3 mladih vidi svoju budućnost u inozemstvu. Isto tako veoma bitni čimbenici jesu:

- čimbenici: visoke stope nezaposlenosti mladih (jedne od najviših u Europskoj uniji),
- izostanak reforme obrazovanja i strukturna neprilagođenost radne snage,
- nemogućnost pronalaženja zaposlenja u struci,
- dugo čekanje na zaposlenje i
- neadekvatna plaća s obzirom na kvalifikaciju.¹⁹

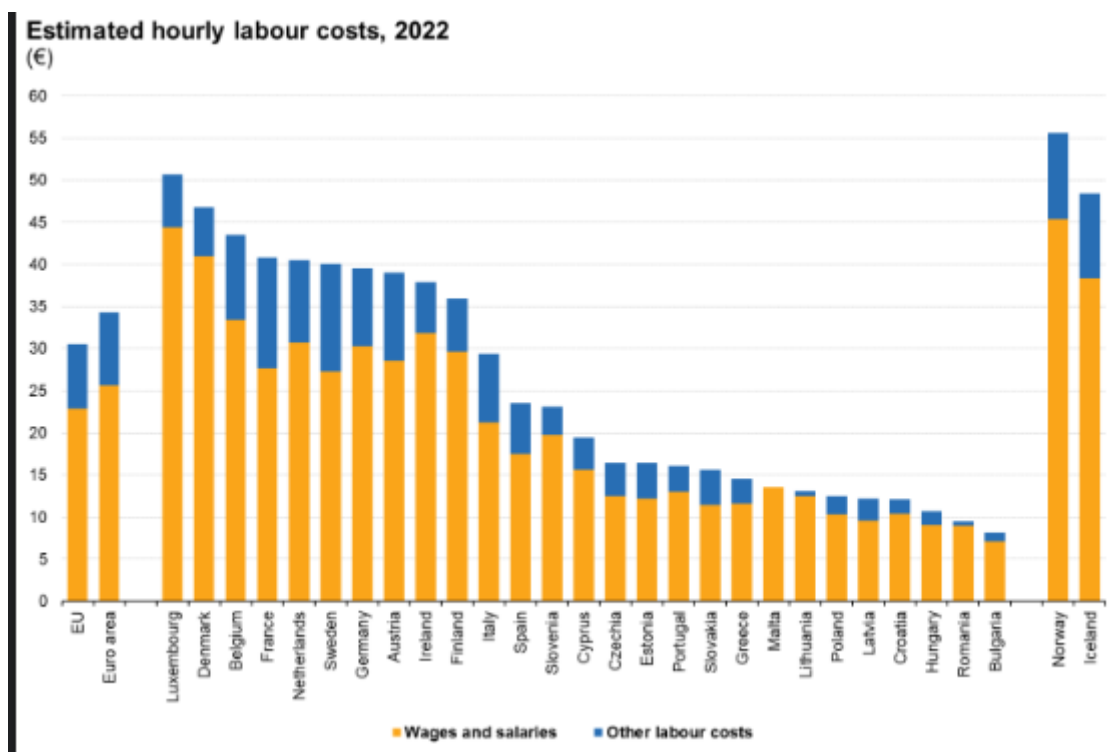
U odnosu na prethodne godine autori ističu kako se želja za odlaskom mladih smanjila, ali se ipak postavlja pitanje da li je uzrok toga poboljšanje uvjeta rada u Republici Hrvatskoj, dio mladih koji je želio emigrirati je emigrirao u cilju nalaženja posla i/ili daljnjeg obrazovanja, koliko su poslovi koje trenutno obavljaju dugoročni te dali je i u kolikoj tu pomogla liberalizacija tržišta rada.²⁰

1.3. Usporedba tržišta rada u Hrvatskoj i Europskoj Uniji

Usporedba tržišta rada u Hrvatskoj s ostatkom Europske Unije objasniti će kako se određeni pokazatelji (visina plaće, broj zaposlenih itd.) kretao tijekom godina u odnosu na ostatak Europske Unije. Za primjer je prikazana 2022. u kojoj unatoč inflaciji slijedi blagi oporavak gospodarstva kakvo je bilo prije covid – recesije te se razne djelatnosti počinju vraćati u normalno stanje, putovanja postaju fleksibilnija i učestalija no vidimo kako se Hrvatska i dalje nalazi na samom dnu po cijeni radnog sata.

¹⁹ Zaklada Friedrich Ebert (FES) ISTRAŽIVANJE MLADIH U HRVATSKOJ 2018/2019 (str 53. I 54)

²⁰ Ibid. str 55.



Slika 4. Troškovi rada – radnog sata u Europskoj Uniji (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hourly_labour_costs)

Pritom je potrebno osvrnuti na tri ključna problema kojima bi trebalo dati posebnu pažnju jer direktno može utjecati na to da radnici budu obeshrabreni ili potraže posao u nekoj drugoj državi.

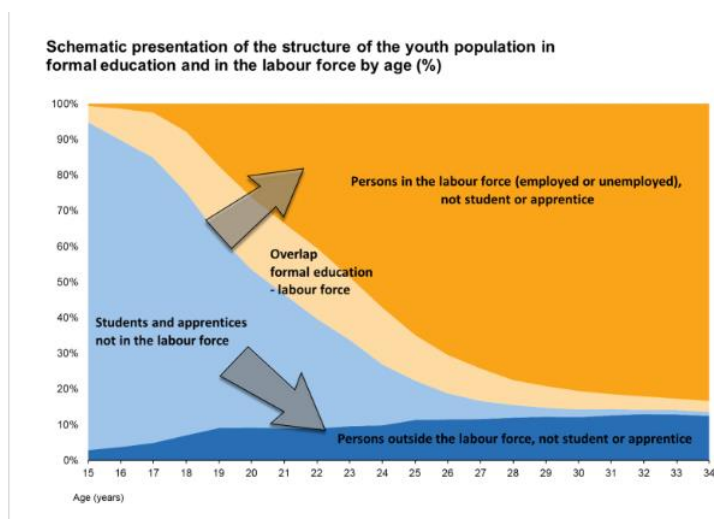
- I. Niska cijena radnog sata = Vidljivo je kako Hrvatska u odnosu na ostatak Europske Unije ima prilično nisku cijenu radnog sata što već sada predstavlja problem i ima veliki utjecaj na iseljavanje mlade i obrazovane radne snage u druge zemlje Europske Unije. Skandinavske zemlje imaju izrazito visoku vrijednost radnog sata, a slična je situacija i u Francuskoj, Belgiji, Nizozemskoj, Njemačkoj itd. Sam prosjek Europske Unije iznosio oko 30 eura/h što je više nego duplo u odnosu na hrvatski prosjek. U 2022. godini cijena radnog sata u Hrvatskoj je iznosila 12,1 euro, a u izračun su uključena davanja države. Iza Hrvatske našle su se samo Rumunjska i Bugarska te Mađarska što nas svakako stavlja u nezavidnu poziciju i otežava pronalazak „radnika koji žele raditi“. Dakle, jedno od

rješenja koje bi se svakako trebalo ponuditi u Hrvatskoj je povećanje cijene radnog sada.²¹

- II. Visoka nezaposlenost mladih = Kao što je već spomenuto točan broj nezaposlenih mladih ljudi teško je točno procijeniti jer se veliki dio njih još uvijek nalazi u sustavu obrazovanja. S obzirom na to da veliki broj mladih danas i radi i školuje se dolazi do određenih preklapanja jer jedno ne isključuje drugo. Iako se definicije mladih preklapaju mladima se prema Eurostatu smatraju osobe od 15 do 29 godina, a neke se definicije radi većeg i realnijeg obuhvata odnose i na osobe do 34 godine. U nastavku je dan shematski prikaz objašnjenja tko se sve smatra radnom snagom te gdje dolazi do preklapanja.²² Iz analiza Eurostata za 2022. godinu da se zaključiti kako razina obrazovanja ima značajan utjecaj na stopu zaposlenosti. Pod razinom (visokog) obrazovanja u statistiku Eurostata ulaze sve razine tercijarnog obrazovanja (dakle i tercijarno obrazovanje koje se odvija u kratkom ciklusu, razina prvostupnika, razina magisterija te razina doktorata). Zaposlenost muškaraca u odnosu na žene veća je na svim razinama obrazovanja, zaposlenost ženskog u odnosu na muški spol najviše se približila kod visokog obrazovanja. Može se zaključiti kako se jaz između zaposlenosti muškaraca i žena u Europskoj Uniji povećava kako se smanjuje razina obrazovanja. Također, veoma je interesantno za promotriti kako broj zaposlenosti pratio prema državama i razini obrazovanja te gdje se u tom pogledu nalazi Hrvatska. Za potrebu ove statistike eliminirala se dobna skupina od 20 do 24. godine, vjerojatno zato što se pretpostavlja kako se veliki dio njih nalazi u sustavu obrazovanja, željelo se detaljnije promotriti stupanj obrazovanja po državama članicama te njegova uloga u zapošljavanju.

²¹ <https://www.poslovni.hr/europska-unija/koliko-se-sat-rada-placa-u-europi-hrvatska-je-pri-samom-dnu-4384103> (pristupljeno 15.1.2024.)

²² https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Participation_of_young_people_in_education_and_the_labour_market (pristupljeno 16.1.2024.)



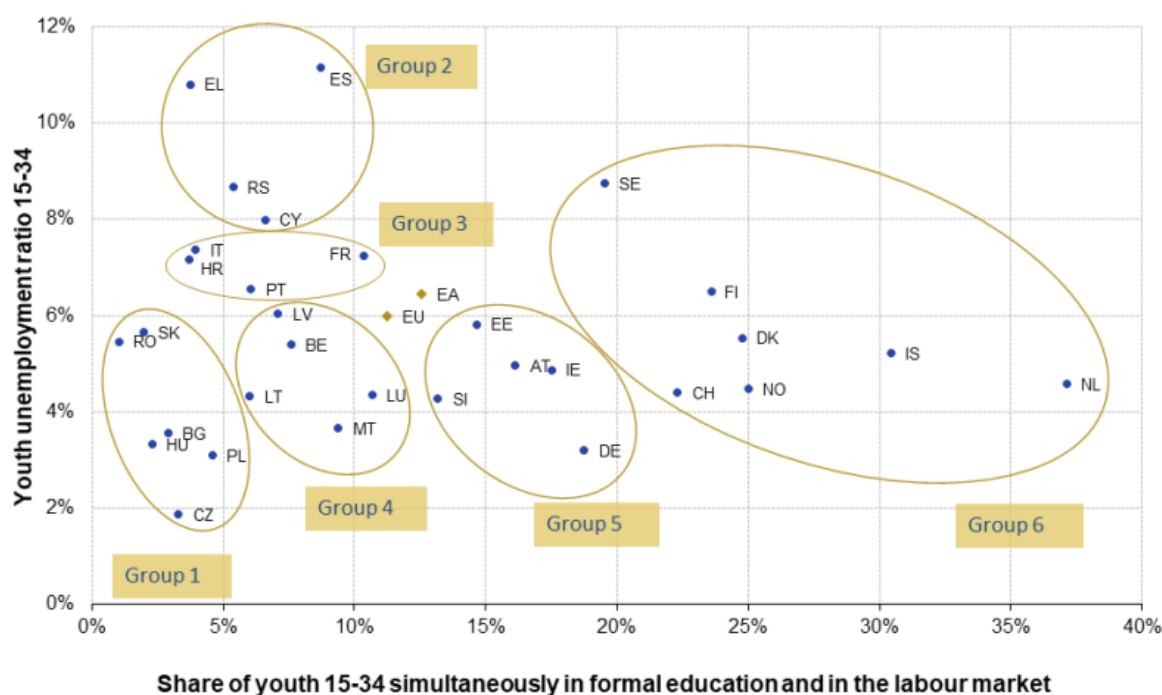
Slika 5. Preklapanje statistike o radnoj snazi kod osoba 15. – 34 godine (izvor: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Participation_of_young_people_in_education_and_the_labour_market)

Temeljem ovog prikaza može se zaključiti kako se broj osoba koje ulaze u ovu statistiku povećava kako se broj godina života povećava te kako se većina ljudi od 15 – 22. godine još uvijek nalazi u sustavu formalnog obrazovanja. Preklapanja radne snage i formalnog obrazovanja najviše se odvijaju između 21. i 25. godine života. Rast zaposlenih se dakle odvija proporcionalno s prestankom obrazovanja. Pogledamo li Hrvatske građane u dobi od 15. – 34. godine u odnosu na druge građane Europske Unije može se zaključiti sljedeće:

23

²³ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Participation_of_young_people_in_education_and_the_labour_market (pristupljeno 1.2.2024.)

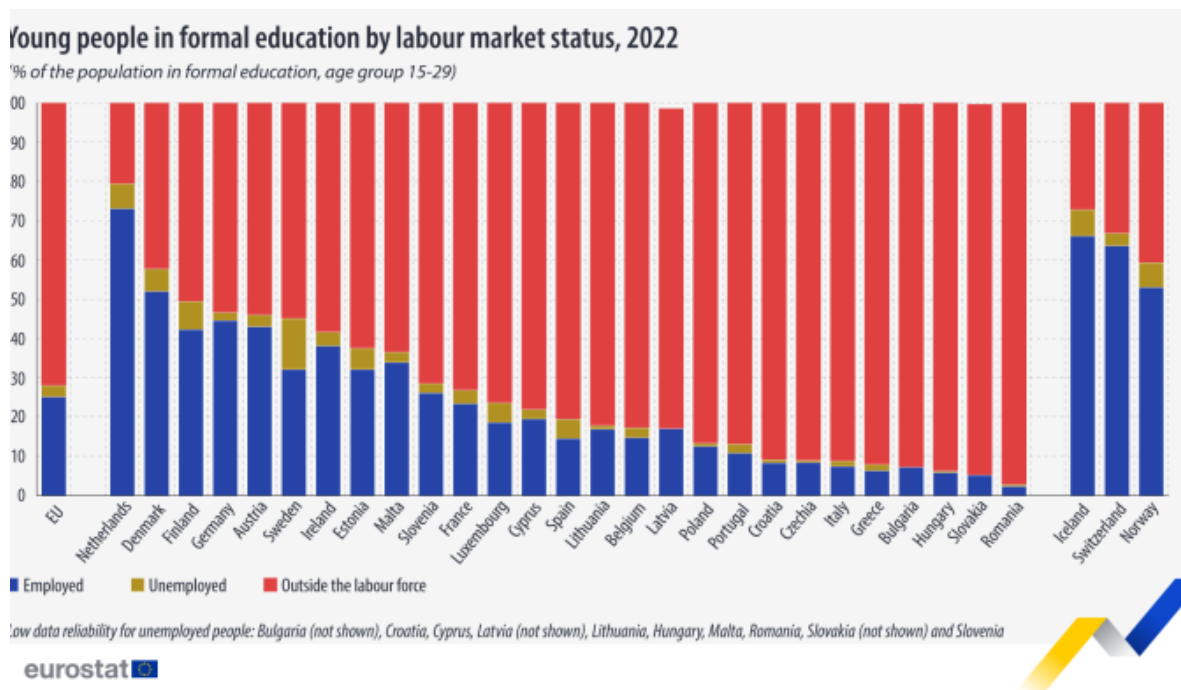
Country grouping according to the structure of the youth population aged 15-34, 2022



Slika 6. Preklapanje mladih u sustavu obrazovanja i mladih na tržištu rada 2022. (izvor: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Participation_of_young_people_in_education_and_the_labour_market#Participation_of_young_persons_in_formal_education_and_in_the_labour_market)

Hrvatska je prema ovdje navedenim podacima pripadnik skupine 3 što je čini državom koja ima nezaposlenost mladih oko prosjeka EU te se smatra kako su u Hrvatskoj studenti vrlo malo uključeni u radnu snagu. Istoj skupini kao što je vidljivo na slici pripadaju i Portugal, Francuska te Italija. Kada se ta granica pomakne sa skupine 15.-34. na skupinu 15.-29. situacija je vrlo zabrinjavajuća. Istraživanje mladih u Europi ²⁴ detaljno istražuje ključne probleme mladih te ističu kako mladima sam problem traženja posla odnosno ulaska na tržište rada često predstavlja veći problem od samoga rada te da je tih godina dugotrajno nezaposleno bilo čak 40% mladih osoba. Isto tako, otprilike podjednak broj mladih vjeruje u zaposlenje temeljeno na znanju dok druga polovica vjeruje da je za zaposlenje temeljeno na poznanstvima te jedna desetina smatra kako nalaženje posla ima najviše veze sa „srećom“ odnosno okolnostima u trenutku kada traže posao.

²⁴ Gvozdanović i drugi: Istraživanje mladih u Hrvatskoj 2018./2019.



Slika 7. Mladi u sustavu obrazovanja prema statusu na tržištu rada (izvor: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Participation_of_young_people_in_education_and_the_labour_market#Participation_of_young_persons_in_formal_education_and_in_the_labour_market)

Kada se uzmu u obzir navedeni podaci postavlja se pitanja da li je i u kojoj mjeri direktno povezana niska cijena radnog sata sa ne uključivanjem mladih na tržište rada te mogu li mladi naći posao koji je adekvatan razini obrazovanja i radnom iskustvu. Postavlja se i pitanje da li bi trebali testirati neke od oblika „fleksibilizacije“ koji se primjenjuje u nekim drugim europskim državama (primjer Danske) te oblici rada kakav je „rad na nepuno radno vrijeme“ koji postaje sve popularniji u EU. Danas postoji nekoliko dokumenata i akcija koja se bave problemom zapošljavanja mladih kao što su: „Paket za zapošljavanje mladih“, „Inicijativa za zapošljavanje mladih“.²⁵ Kako na zapošljavanje mladih može utjecati Europski socijalni fond biti će objašnjeno u nastavku rada.

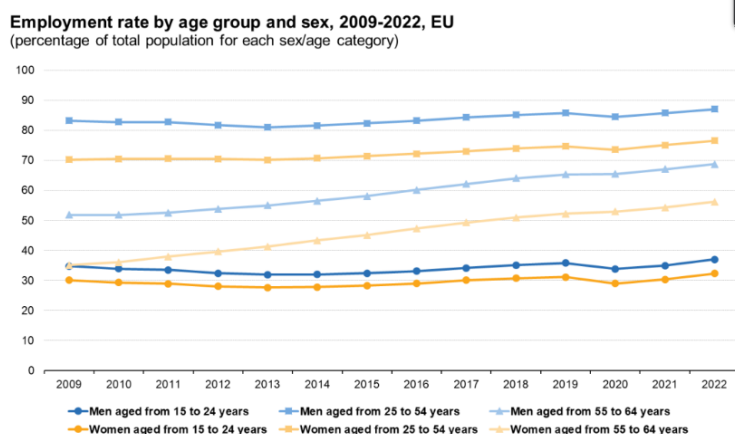
- III. Zapošljavanje starijih i žena = potrebno je osigurati uvjete za stariji ostanu što duže na tržištu rada kao i da se žene uključe na tržište rada. Analize pokazuju kako je Hrvatska država u EU koja ima izrazito dug radni tjedan no izrazito kratak radni vijek. To je

²⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/hr&oldid=488149#Stope_zaposlenosti_prema_spolu.2C_dobi_i_razini_ste.C4.8Denog_obrazovanja (pristupljeno 2.1.2024.)

podatak koji već sam po sebi govori što se treba popraviti i kako će radnici biti zadovoljniji.²⁶ Prema ARS – u Republici Hrvatskoj bilo je godine 2022. 1 707 tisuća zaposlenih osoba što predstavlja porast od 1.7% u odnosu na 2021. Stopa zaposlenosti iznosila je 64.9% što je porast od 1,5 postotnih bodova u odnosu na 2021.²⁷ Iz analiza Eurostata za 2022. godinu da se zaključiti kako razina obrazovanja ima značajan utjecaj na stopu zaposlenosti na razini Europske Unije. Pod razinom (visokog) obrazovanja u statistiku Eurostata ulaze sve razine tercijarnog obrazovanja (dakle i tercijarno obrazovanje koje se odvija u kratkom ciklusu, razina prvostupnika, razina magisterija te razina doktorata). Zaposlenost muškaraca u odnosu na žene veća je na svim razinama obrazovanja, zaposlenost ženskog u odnosu na muški spol najviše se približila kod visokog obrazovanja. Može se zaključiti kako se jaz između zaposlenosti muškaraca i žena u Europskoj Uniji povećava kako se smanjuje razina obrazovanja. Također, veoma je interesantno za promotriti kako broj zaposlenosti pratio prema državama i razini obrazovanja te gdje se u tom pogledu nalazi Hrvatska. Za potrebu ove statistike eliminirala se dobna skupina od 20 do 24. godine, vjerojatno zato što se pretpostavlja kako se veliki dio njih nalazi u sustavu obrazovanja, ali i željelo se detaljnije promotriti stupanj obrazovanja po državama članicama te njegova uloga u zapošljavanju. Iz ove se slike može zaključiti kako je u prošloj godini 2022. u Republici Hrvatskoj u pogledu tercijarnog obrazovanja većina zaposlenih ima diplomu magistra struke, potom diplomu prvostupnika te zatim diplomu kratkoročne programe obrazovanja i diplomu doktora znanosti. Na razini EU najzastupljenija razina tercijarnog obrazovanja (u pogledu zaposlenih građana) je magisterij i prvostupništvo, dok je u Hrvatskoj zastupljenost magistara struke među zaposlenih građanima jako izražena. S obzirom na to da je pojam „Kratkotrajnog visokog obrazovanja“ prilično nezastupljen pojam, a u Hrvatskoj ga je možda najbolje usporediti s programima „Cjeloživotnog učenja“ on se jasnije definira kao „Kratkotrajno visoko obrazovanje temelji se na srednjoškolskom obrazovanju i pruža kratkoročno strukovno orijentirano osposobljavanje u visokom obrazovanju (tercijarni strukovni programi). Ovu vrstu programa ne karakterizira značajna programska ponuda niti značajan broj studenata.“

²⁶ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef23045en.pdf (pristupljeno 3.1.6.2024.)

²⁷ <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58057> (pristupljeno 4.1.2024.)



Slika 8. Zaposleni po dobi i spolu 2009. – 2022. (izvor: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics&oldid=563713#Employment_in_2022_compared_with_the_EU_target)

U svakoj od navedenih kategorija prema dobi i spolu po zaposlenosti prevladavaju muškarci te je potrebno da se ta razina izjednači. Potencijalno rješenje leži u fleksibilizaciji radnih mjesta kao što je rad na nepuno radno vrijeme, rad od kuće te drugi oblici rada kojima se nastoji poboljšati stanje na tržištu rada unutar države. U Hrvatskoj je situacija takva da prati prosječnu situaciju u Europskoj Uniji te također ima više zaposlenih muškaraca nego žena i to u svim dobnim kategorijama. Podaci DZS – a pokazuju zaposlene prema dobi i spolu te aktivno radno stanovništvo.²⁸

Grafikon 1. Zaposleni prema dobi i spolu 2022. (Izvor DZS: <https://podaci.dzs.hr/2022/hr/29244>)



²⁸ <https://podaci.dzs.hr/2023/hr/58057> (pristupljeno 5.1.2024.)

Eurofound u svojim godišnjoj publikaciji naglašava kako u Hrvatskoj kolektivnih pregovaranja povezanih s radnim vremenom gotovo i postoje te da je Zakon o radu namijenjen svim građanima. Izmjene su se u skorije vrijeme najviše odnosile na roditelje male djece i ravnotežu privatnog i poslovnog života te pripremu dvije EU direktive - o ravnoteži privatnog života i posla (Direktiva EU 2019/1158) i transparentnim i predvidljivim radnim uvjetima (EU Direktive 2019/1152).²⁹

U Hrvatskoj je jako izražena nezaposlenost po županijama, iako HZZ bilježi pad nezaposlenosti s 2022./2023. Veliki broj nezaposlenih bilježi se s obzirom na prethodno zaposlenje u prerađivačkoj industriji, trgovini na veliko i malo, popravak motornih vozila, djelatnosti pružanja smještaja te pripreme i usluživanja hrane potom javnoj upravi i obrani, obveznom socijalnom osiguranju te građevinarstvu. Zanimljiv je podatak da su se upravo 3/5 djelatnosti zaposlilo najviše osoba s evidencije zavoda te da se u 4/5 navedenih djelatnosti traži najviše osoba koje bi se mogle zaposliti. Može se zaključiti kako na tržištu rada u Republici Hrvatskoj treba veća regulacija te poticati određene djelatnosti, poduzetništvo i ostalo kroz razne mjere i prioritete. Po evidenciji HZZ-a vidljiv i loš omjer među nezaposlenima u županijama pa tako na primjer u Sisačko - moslavačkoj županiji u evidenciji HZZ-a nalazi se 5.744/140.549 nezaposlenih stanovnika dok u Gradu Zagrebu taj omjer iznosi 12.248/769.944. Dakle u Sisačko - moslavačkoj županiji nezaposlenost je za čak 5 puta veća nego u Gradu Zagrebu.³⁰ Iako Zagreb je urbano središte i zbog toga možda otežava bilo kakvu usporedbu ovim se primjerom želi ukazati na veliku raznolikost među županijama te se postavlja pitanje: Nedostaje li Hrvatskoj samo odgovarajućih radnih mjesta na kojima bi se radnici htjeli zaposliti te što neke čini indiferentnima između rada i okolice. Iz svega navedenoga može se zaključiti kako je „Politika zapošljavanja“ čiji su ciljevi ponajprije:

- I. Puna zaposlenost,
- II. Društveni napredak,
- III. Kvalificirana, obrazovana i prilagodljiva radna snaga,
- IV. Tržište rada koje je sposobno odgovoriti na promjene,

²⁹ Dostupno na: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef23006.pdf>

³⁰ <https://www.hzz.hr/statistika/zupanije/grad-zagreb/> (pristupljeno 21.7.2023.)

veoma je bitna na razini Europske Unije i njome se želi osim na kvalitativan način koji se temelji na naprednom i održivom društvu na kvantitativan način postići ciljeve gdje je osim same kvantifikacije zaposlenosti pažnja dana i razvoju vještina. Od odraslih se naime očekuje da će do 2030. njih više od 60% sudjelovati u „osposobljavanju“.

2. Nezaposlenost

Potražnja za radom izvedena je funkcija je potražnje za proizvodima i uslugama. Dakle, ako se gospodarstvo nalazi u fazi ekspanzije gdje raste potražnja za proizvodima i uslugama povećava se i sama potražnja za radnom snagom. Prilikom ponude nekih od uvjeta rada, a pogotovo plaća i nadnica treba se uzeti u obzir činjenica da poduzeća posluju na konkurentnom tržištu, a s druge strane količina rada koju je netko spreman ponuditi ovisi o brojnim činiteljima. Ponuda rada najviše ovisi o: „*veličini stanovništva ili radne snage, razini realnih nadnica te visini naknade koju dobiva osoba koja nije zaposlena.*“³¹ Tržište rada se teže prilagođava i vraća u svoje ravnotežno stanje ponajviše jer se na tržištu rada ubiti trguje „radnim satima“ koje je nemoguće odvojiti od radnika odnosno osobe koja obavlja posao.³²

U 19. stoljeću problem nezaposlenosti bio je problem pojedinca odnosno pojedinog stanovnika nekog grada odnosno države. Posljedica tog problema nazivana je, ali i objašnjena kroz jedan jedini pojam, a to je siromaštvo. U 20. stoljeću počelo se istraživati što je uzrokovalo tu pojavu i zašto se javlja u pojedinim gradovima, državama, društvima. Ipak, bez obzira na to što se prepoznaje dobrovoljna nezaposlenost najveći problem predstavlja nedobrovoljna nezaposlenost koja se posebno ističe u doba velikih kriza i u uvjetima globalizacije kada se problemi u gospodarstvu prelijevaju s jednog na drugo gospodarstvo.

U ovom poglavlju biti će navedene vrste nezaposlenosti te kako se i one odražavaju na tržište rada. Velikim će dijelom biti obrađene i aktivne politike zapošljavanja koje mogu na razne načine doprinijeti razvoju prosperitetnog društva koje teži poboljšanjima na tržištu rada. Nezaposlenosti je normalna pojava koja ima više vrsta i kada je ona kratkotrajna to ne predstavlja veliki problem no kada postane dugotrajna i duboka može se negativno odraziti na gotovo sve aspekte društva, njegovog napretka, a ponajviše pojedinaca koji sve teže ekonomiziraju s raspoloživim resursima.

³¹ : Jovančević i drugi, *Ekonomika I ekonomske politike EU* (str. 290)

³² Obadić, Tica: *Gospodarstvo Hrvatske* (str. 173.)

2.1. Vrste nezaposlenosti

Globalizacija uvelike utječe na zaposlenost što je bilo posebno vidljivo u proteklih par godina. Ona ima puno prednosti i mana, a Europa joj se sve više prilagođava dok analize pokazuju kako 1/5 poslova ovisi o izvozu dok je u Hrvatskoj taj omjer čak i veći. Uzročno posljedično na taj se način utječe i na radna mjesta i potražnju za radnom snagom. Kao što je već rečeno svaka nezaposlenost koja je kratkotrajna ne predstavlja prijetnju dok je dugotrajna puno značajnija, a time i utjecajnija. Prema tome možemo je razvrstati u sljedeće kategorija od kojih jedna nužno ne isključuje drugu:

- I. Skrivena nezaposlenost = Osobe se nalaze izvan tržišta rada, ali će se na njega ponovno uključiti pri promjeni strukturalnih uvjeta ili povoljnijoj konjunktornoj situaciji. Često se nazivaju i „rezerva tržišta rada“, „obeshrabreni radnici“, a su to i osobe koje žele zasnovati radni odnos, ali vjeruju da su poslovi toliko rijetki da traženje nebi imalo smisla.
- II. Sezonska nezaposlenost = U Hrvatskoj se posebice ističe kod zanimanja u turizmu (veliki porast zaposlenih od travnja do rujna), prometu, ali i šumarstvu, ribarstvu te poljoprivredi. Ona je dakle uvjetovana oscilacijama koje su povezane s određenim vanjskim utjecajima kao što su klimatski, institucionalni ili tradicionalni.
- III. Frikcijska nezaposlenost = Ne predstavlja veliki problem za gospodarstvo jer je većinom kratkotrajna te polazi od pretpostavke da je velika u gotovo svakom trenutku jer niti svi aktivno traže posao niti su svi poslodavci našli odgovarajuće radnike. Dakle, odvija se stalno ponajviše zbog fluktuacije zaposlenika i sličnih razloga.
- IV. Ciklička nezaposlenost = ili konjunktorna vezana je najviše uz razdoblja recesija i depresija kod kojih manjak agregatne potražnje uzrokuje otpuštanje radnika u poduzećima. Kao što je već objašnjeno, nedostatak potražnje na tržištu roba direktno utječe na tržište rada. Sam ovaj pojam definira pojavu koja je kraćeg trajanja jer ona nestaje kada dođe po ponovne ekspanzije gospodarstva (kada gospodarstvo izađe iz recesije odnosno depresije). Dugoročan nizak gospodarski rast naziva se „stagnacijska nezaposlenost“.

- V. Strukturalna nezaposlenost = Za razliku od frikcijske nezaposlenosti ona je dugoročnog karaktera, a najizraženija je kada dođe do nesklada između vještina koje traži poslodavac i vještina koje ima osoba koja se želi prijaviti za određeno radno mjesto, a može doći i do „prostornog nesklada“. Najbolji primjer u današnje vrijeme bila bi pojava i nova saznanja o elektrotehnici, računarstvu, robotici koja je utječu na određene industrije na način da se potpuno izmijenio način proizvodnje, primjerice „robotika u automobilskoj industriji“. Autorica kao uzrok strukturne nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj ističe i racionalni nesklad te nesklad prema stručnoj spremi i spolu.

33

2.2. Mogućnosti poboljšanja zapošljavanja u Republici Hrvatskoj

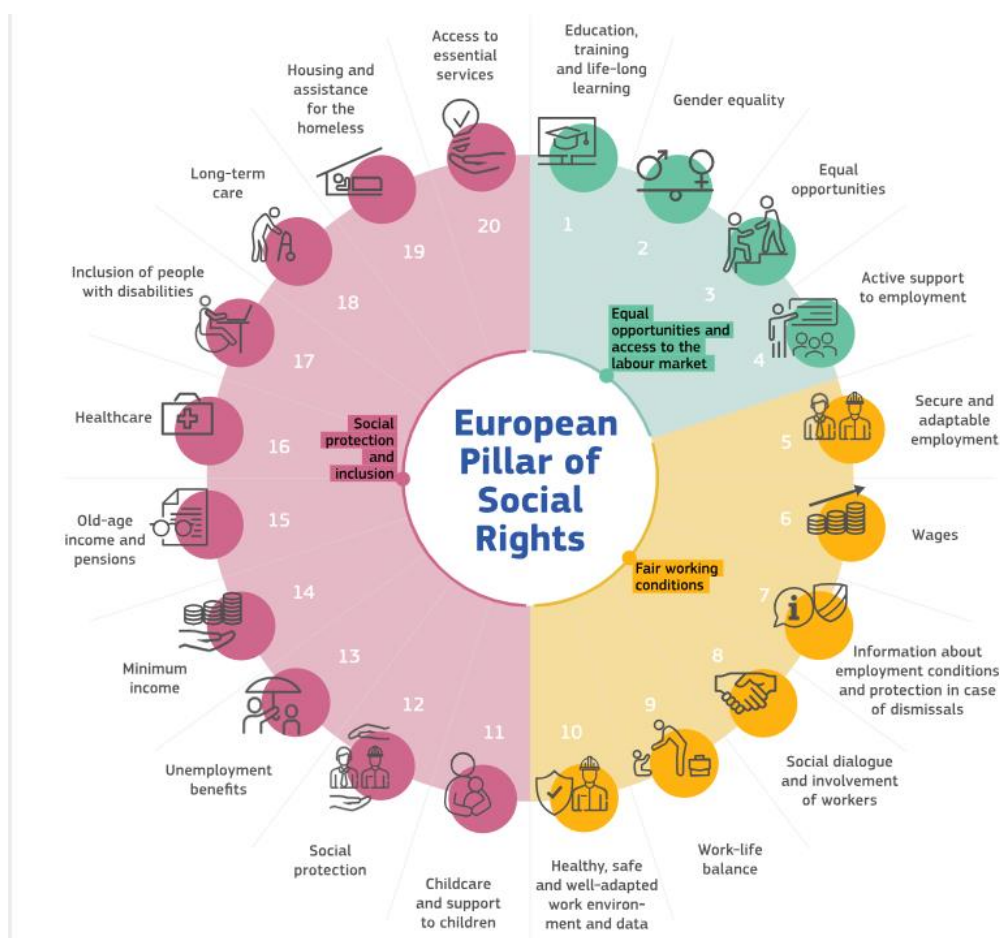
Tržište rada u Europskoj Uniji, a svakako u Republici Hrvatskoj karakteriziraju mnoge promjene, a cijela Europska Unija teži punoj zaposlenosti i društvenom napretku. Kako bi to bilo moguće sve države članice moraju djelovati zajedno i sinergično u cilju postizanja zajedničkih ciljeva. S obzirom na sve promjene na globalnoj razini EU teži ka postizanju toga da radna snaga bude kvalificirana, obrazovana i prilagodljiva odnosno spremna odgovoriti na sve promjene.³⁴ Načini intervencije Europske Unije u socijalna pitanja izjednačavaju se po važnosti sa mnogim drugim pitanjima kao što su „Regionalni razvoj“, a posebice nakon Covid Recesije koja je snažno pogodila tržište rada i mnoga gospodarstva.³⁵ Mnogim se programima i mjerama nastoji ujednačiti potreba za kvalitetnim i ujednačenim odgovorom na socijalna pitanja, a jedna od ključnih je „Akcijski plan za europski stup socijalnih prava“ kojim se nastoji obuhvatiti 20 načela kroz razne mjere. Kako bi se to moglo postići potrebna je beskompromisna suradnja država članica, partnera i civilnog društva u zapošljavanju, razvoju vještina te socijalnoj zaštiti.³⁶

³³ Obadić, Tica: Gospodarstvo Hrvatske (str. 173.)

³⁴ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/54/politika-zaposljavanja> (pristupljeno 21.7.2023.)

³⁵ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/52/socijalna-politika-i-politika-zaposljavanja-opca-nacela> (pristupljeno 21.2.2024.)

³⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hr&catId=1226> (pristupljeno 15.2.2024.)



Slika 9. Europski stup socijalnih prava (izvor: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1279&langId=hr>)

Kroz Europski stup socijalnih prava žele se osigurati dobri uvjeti za rad svih građana Europske Unije. Pokušava potaknuti jednake uvjete za zapošljavanje te pristup tržištu rada, ravnopravnost na radnom mjestu te socijalnu zaštitu i međusobnu suradnju.

2.2.1. Fleksisigurnost kao budućnost zapošljavanja

Fleksisigurnost je pojam koji je sve češće prisutan u raznoj literaturi, a označava 2 pojma koja se na prvi pogled čine nespojivima i kontradiktornima te izaziva skepsu kod mnogih koji detaljnije proučavaju tržište rada te ispituju dugoročnu održivost takvog sustava:

- Fleksibilnost = označava pristup koji omogućava poslodavcima da lako zapošljavaju pa i otpuštaju radnike, da se rad odvija na puno (40h tj), pola radnog vremena (20h tj) ili u obliku koji u danom trenutku odgovara potrebama posla / radnog mjesta.

- Sigurnost = označava sigurnost radnog mjesta, najviše kod isplate plaće i ostalih njemu pripadajućih dodataka. ³⁷

Europa je među prvima nastojala minimalizirati razlike među radnicima. Veliku intervenciju tu igra država, čak više nego sindikati i slične institucije. Radno pravo temeljeno na socijalnoj zaštiti temelje dobija nakon 2 svjetskog rata. Tijekom krize 70-ih koja je bila uzrokovana inflacijom i energetsom krizom socijalna prava gube značaj. Poslodavci su željeli fleksibilnije zakonodavstvo, a radnici su dugoročno bili nezaposleni kroz taj period. U 20. stoljeću jačaju sindikati, a najviše se bave pravima radnika u pogledu otkaza ugovora o radu, otpremninama i ost. Pojam fleksibilizacije počinje dobivati značaj u dijelovima Azije i Južne Amerike u 80. – ima, a tek 10 godina kasnije postaje značajan za države Europske Unije kao i tranzicijske države Srednje i Istočne Europe. Pozitivni rezultati fleksibilizacije najviše su vezani uz mogućnost radnika da sudjeluje u privremenom i povremenom radu. Povezuje komunikaciju između država, sindikata i poslodavaca, a kao 4 najčešće vrste fleksibilnosti navode se:

- Fleksibilnost plaća,
- Fleksibilnost radnog vremena,
- Fleksibilnost zaposlenja,
- Fleksibilnost organizacije rada. ³⁸

Glavni razlog za fleksibilizaciju je globalizacija. Kapital je fleksibilan, a manje države teže privući više inozemnog kapitala. Tako nastoje provesti i reformu radnog zakonodavstva. Svi učinci fleksibilizacije naime nisu pozitivni te onim negativnima treba posvetiti posebnu pozornost. Radnici lakše nalaze posao, ali se lakše i otpuštaju te se smanjuje snaga sindikata. Dobar primjer nalazi se u Danskoj gdje nema visoke zaštite radnog odnosa, ali se zato potiču poslodavci da stvaraju nova radna mjesta, ali i traže posao na otpuštene radnike. ³⁹

³⁷ BOŽIKOVIĆ, Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj (str 93.)

³⁸ BOŽIKOVIĆ, *Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*, str 93.

³⁹LOWTHER, FLEKSIBILNOST RADNE SNAGE I ULOGA HRVATSKIH SOCIJALNIH PARTNERA U NJEZINU POVEĆANJU* (457.- 460.)

2.2.2. Aktivne i pasivne politike zapošljavanja

Pasivne politike zapošljavanja vezane su ponajviše uz različite pretežito financijske oblike pomoći stanovništvu koji se mogu jednostavno obuhvatiti pojmom „novčane pomoći“, a ona se može pružiti tijekom obrazovanja i osposobljavanja, jednokratno, može biti namijenjena sezonskim radnicima kod „stalnih sezonaca“ ili se pak koristiti za stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa. U tu se kategoriju može svrstati i mirovinsko osiguranje. Ovim mjerama neće biti dana prevelika pažnja jer se same po sebi ne bave aktivnim politikama zapošljavanja koje jesu misao vodilja ovoga rada, ali i cjelokupne politike zapošljavanja na razini Europske Unije. Aktivne politike zapošljavanja nasuprot pasivnim žele potaknuti ljude da se uključe na tržište rada s posebnim naglaskom na one kojima je posao potreban. One tako omogućavaju građanima potpore za stjecanje prvog radnog iskustva, potiču obrazovanje, usavršavanje i osposobljavanje. Kroz njih se također omogućavaju mjere za samozapošljavanje te javni rad. Iz njih se može osiguravati potpora za očuvanje radnih mjesta te naknada za sezonske radnike. Te su mjere aktivne gotovo stalno putem Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, a njihovo se djelovanje najviše odnosi na mlade, starije i ranjive skupine radnika te proces koji se odnosi na zapošljavanje i ohrabrivanje radnika da se aktiviraju na tržištu rada.⁴⁰ Iako se tržište rada i potrebe na njemu stalno mijenjaju država tu može djelomično intervenirati na tržištu rada kroz poticanje nekih djelatnosti i deficitarnih zanimanja putem programa „samozapošljavanja“ i sl.

⁴⁰ <https://gov.hr/hr/mjere-aktivne-politike-zaposljavanja/1386> (pristupljeno 15.1.2024.)

3. Europska Kohezijska politika i Europski socijalni fond

Sam početak europskih integracija nije karakterizirala regionalna politika koja je nastojala smanjiti razlike među zemljama članicama jer su tada države kao Njemačka, Belgija, Nizozemska, Luksemburg, Francuska, Italija smatrane „bogatim“ državama. Kada su se 80-ih godina prošlog stoljeća pridružile Grčka, Španjolska i Portugal razlike postaju jasnije pa tako i potreba za intervencijom u cilju minimaliziranja tih razlika. Ekonomske nejednakosti prouzrokovali su mnogi čimbenici, ali najviše desparitet u razini dohotka, stopa rasta BDP-a, zaposlenost, odnosno nezaposlenost. Njezini ciljevi i prioriteti mijenjali su se i širili tijekom godina te će stoga kratak pregled njezina djelovanja biti prikazan u nastavku ovoga poglavlja. Važno odrediti što je kohezijska politika te komu i čemu je ona namijenjena. Kohezijska politika jednostavno se definira kao „Kohezijska politika glavna je investicijska politika Europske unije. Pruža pogodnosti za sve regije i gradove u Uniji te podupire gospodarski rast, otvaranje radnih mjesta, poslovnu konkurentnost, održivi razvoj i zaštitu okoliša.“⁴¹ Glavni problemi na razini Europske Unije i njezinih članica jesu oni vezani uz disparitet dohotka odnosno razlike među regijama. Glavna misao vodilja koja objedinjuje djelovanje kohezijske politike ipak je obuhvatila više pojmova pa se tako njome želi potaknuti teritorijalni razvoj koji je ravnomjeran i održiv. Kohezijska politika se vrlo često zna poistovjetiti sa pojmom regionalne politike što nije u potpunosti točno jer se regionalna politika veže samo za djelovanje Europskog fonda za regionalni razvoj dok kohezijska politika obuhvaća i Kohezijski fond i Europski socijalni fond. Bez obzira na to ovi se pojmovi u literaturi veoma često spominju kao istoznačni, a često ih se istovjetnima može naći i u samim spisima Europske Unije.⁴²

- I. faza: 1957. Rimski sporazum: Smanjivanje nejednakosti među regijama uz poticajnije razvoja manje razvijenih regija,
- II. faza: 1988. Vijeće integrira strukturne fondove kao važan dio kohezijske politike te se bavi sljedećim pitanjima: razvoj i strukturne prilagodbe onih regija koje kasne u razvoju, restrukturiranje onih regija čija industrija slabi, borba protiv dugoročne

⁴¹ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/93/ekonomska-socijalna-i-teritorijalna-kohezija> (pristupljeno 31.1.2024.)

⁴² Jovančević i drugi, *Ekonomika I ekonomske politike EU* (str. 260)

- nezaposlenosti, pomoć za prilagodbu radne snage, pomoć u prilagodbi mlade radne snage te ubrzanje strukturne prilagodbe vezane uz poljoprivredu i ruralna područja.
- III. faza: 1994. – 1999. – obuhvaća period kada je osnovan Kohezijski fond čija su sredstva duplo veća nego prije, a njegova važnost vidi se i po tome što je obuhvaćao 1/3 iznosa ukupnog budžeta Europske Unije u tom razdoblju.
 - IV. faza: 2000. – 2006. vezuje se usko uz prioritete Europske Unije, a oni su pak povezani sa zapošljavanjem, rastom i inovacijama.
 - V. faza: 2007. – 2013. važna je jer je upravo u tom periodu uz Rumunjsku i Bugarsku u Europsku Uniju primljena i Hrvatska. Pridodaje se važnost ekonomskom rastu, zapošljavanju, transparentnosti te komunikaciji, a neka se financijska pravila pojednostavljaju.
 - VI. faza: 2014. – 2020. posebno se ističe pojam socijalne uključenosti odnosno inkluzije te naglašava potreba za aktiviranjem mladih na tržištu rada.
 - VII. faza: 2021. – 2027. osim okolišnih pitanja koja će biti veoma zastupljena tijekom ove faze važnost pridaje socijalnim pitanjima i jednakosti.

Kohezijska politika dakle stoji iza tisuće provedenih projekata koje se financiraju iz Europskog fonda za regionalni razvoj, Kohezijskog fonda i dakako Europskog socijalnog fonda. ⁴³

3.1. Europski socijalni fond u kontekstu Europski strukturnih i investicijskih fondova

Europski socijalni fond i Europski fond za regionalni razvoj zajednički se zovu Europski strukturni fondovi, a zajedno sa Kohezijskim fondom služe za provođenje Kohezijske politike Europske Unije. Kada se njima pridodaju i Europski fond za pomorstvo i ribarstvo te Europski poljoprivredni fond za ruralni razvoj zajednički dobivamo svih 5 Europskih strukturnih i investicijskih fondova koji se još nazivaju i Fondovi zajedničkog strateškog okvira. ⁴⁴ Oni mogu služiti za razne namjene koje mogu obuhvaćati mnoga područja sve od

⁴³ Jovančević i drugi. Ekonomika I ekonomske politike EU (str. 260)

⁴⁴ <https://strukturnifondovi.hr/en/> (pristupljeno 15.1.2024.)

izgradnje infrastrukture pa do ljudskih resursa, a njihova su područja djelovanja i mogućnosti financiranja jasno definirana dokumentima koji se nazivaju Operativni programi. Prije nego se krene u detaljnije pojašnjenje djelovanja Europskog socijalnog fonda i njegovog djelokruga potrebno je dati objašnjenje svih fondova kako bi se uočile njihove sličnosti i razlike te pojasnila područja aktivnosti koji se putem ESF-a mogu provoditi. Tako dakle imamo:

- I. Europski fond za regionalni razvoj = smatra se jednim od glavnih instrumenata za provođenje kohezijske politike EU. Njime se žele smanjiti razlike između regija Europske Unije i pomoći regijama koje su u najlošijem položaju. Poseban naglasak stavlja na regije koje su pogođene ozbiljnim poteškoćama kako prirodnim tako i demografskim pritom stavljajući u fokus regije koje imaju izrazito nisku gustoću naseljenosti te pogranične, planinske, otočne regije.⁴⁵
- II. Kohezijski fond = služi za pomoć državama koje imaju bruto nacionalni dohodak po stanovniku ispod 90% prosjeka Europske Unije. Među tim državama dakako se nalazi i Hrvatska što je vidljivo kroz zajednička ulaganja kroz „Operativni program Konkurentnost i kohezija“. Zajedno s ESF-om, ERDF-om pomaže cilju „Ulaganje u rast i radna mjesta“. Uglavnom podupire projekte ekološke i prometne infrastrukture uključujući transeuropske mreže.⁴⁶
- III. Europski socijalni fond = kao što je već kroz nekoliko primjera objašnjeno aktivno sudjeluje u poboljšanju socijalne kohezije te gospodarskog blagostanja kroz razne regije Europske Unije. Bavi se ekonomskim i socijalnim pitanjima najviše u cilju aktivizacije radne snage, poboljšanja, cjeloživotnog učenja i obrazovanja.
- IV. Europski fond za pomorstvo i ribarstvo = nastoji osigurati okolišno održivo, gospodarski održivo i resursno učinkovito ribarstvo i akvakulturu koje je konkretno i društveno odgovorno uz nadopunjavanje ciljeva kohezijske politike. Podržava Europu temeljenju na zapošljavanju i rastu.⁴⁷
- V. Europski poljoprivredni fond za ruralni razvoj = usredotočen na ruralni razvoj, prethodilo mu je nekoliko reformi Zajedničke poljoprivredne politike (CAP). Želi unaprijediti okoliš i krajolik, postići konkurentnu poljoprivredu i šumarstvo te

⁴⁵ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/95/europski-fond-za-regionalni-razvoj-efrr-> (pristupljeno 15.1.2024.)

⁴⁶ <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/96/kohezijski-fond> (pristupljeno 15.1.2024.)

⁴⁷ <https://euribarstvo.hr/europski-fond-za-pomorstvo-i-ribarstvo-2014-2020-epfr/> (pristupljeno 15.1.2024.)

poboljšanju kvalitete života i upravljanje gospodarskim aktivnostima u ruralnim područjima.⁴⁸

Operativnim programom koji je ključan dokument za provođenje projekata financiranih od strane Europskih strukturnih i investicijskih fondova detaljno opisuju mjere i aktivnosti za učinkovito korištenje ESI fondova. U sljedećim će poglavljima posebna pažnja biti dana Operativnom programu Učinkoviti ljudski potencijali, jer je upravo on Operativan program Europskog socijalnog fonda iz kojega su u prošlom programskom razdoblju financirani brojni projekti povezani s razvojem i poboljšanjem ljudskih potencijala na dinamičnom tržištu rada.

3.2. Proračun Europske Unije kao izvor financiranja kohezijske politike Europske Unije

Proračun Europske Unije nije velik te su sukladno s time i mogućnosti financiranja ograničene. On iznosi oko 2% europskog bruto domaćeg proizvoda (BDP) odnosno 1 % europskog bruto nacionalnog dohotka (BNP). Europski parlament smatra kako je osnovno rješenje povećanje proračuna Europske Unije povećanje uplata od strane država članica no ne slažu se sve države s takvim stajalištem. Proračun Europske Unije općenito je strateški dokument kojim se definiraju glavne politike i prioriteti za financiranje te ciljevi koji se žele postići financiranjem projekata, programa i aktivnosti. On daje financijski okvir kojim se određuje djelovanje EU te su u njemu jasno iskazane stavke prihoda i rashoda. Sastoji se od nekoliko dijelova koji su ujedno i prihodi od kojih on nastaje: prije svega oko 10% proračuna sastoji se od tzv. „tradicionalnih vlastitih sredstava“ kao što su carine te poljoprivredne pristojbe i pristojbe na šećer. U proračunu Europske Unije veliku ulogu igra i bruto nacionalni dohodak koji ovisi o gospodarskoj snazi države članice, djelomičnu ulogu ima porez na dodanu vrijednost te od 2021. „porez na nereplicirane plastične ambalaže“. Ostali prihodi nastaju od doprinosa trećih zemalja, novčanih kazni, zateznih kamata i sl.⁴⁹ Prvi proračun Europske Ekonomske zajednice (EEZ) koji svoj začetak ima u 1958. bavio se administrativnim troškovima. Ciljevi su s vremenom postajali obvezne politike te je

⁴⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:l60032> (pristupljeno 1.2.2024.)

⁴⁹ Proračun Europske Unije, dostupno na: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/budget/revenue_hr (pristupljeno 30.1.2024)

proračun rastao u želji za njihovim provođenjem kroz Europski socijalni fond. Pogođena raznim vanjskim i unutarnjim utjecajima Europa osniva 1962. Europski fond za jamstva u poljoprivredi te poljoprivreda postaje fokus na koji odlazi najviše novca. VFO (Višegodišnji financijski okvir) svoje začetke ima u 1988. godini, a njime se utvrđuje proračun Europske Unije. VFO bi se drugim riječima mogao nazvati i „dugoročnim proračunom“ jer se postavlja za razdoblje od najčešće 7 godina, a u njemu su predstavljena i ograničenja aktivnosti potrošnje. U njemu udružuju sredstava država članica te obuhvaćaju aktivnosti i koje se učinkovito financiraju zajednički.⁵⁰ Tako od 1988. do sada imamo ukupno 6 poznatih VFO-a.⁵¹

1. VFO 1988.-1992. Delorsov prvi paket,
2. VFO 1993. – 1992. Delorsov drugi paket,⁵²
3. VFO 2000. – 2006. koji je temelj financijskog paketa Agenda 2000.
4. VFO 2007. – 2013.
5. VFO 2014. – 2020.
6. VFO 2021. – 2027.

S obzirom na nove izazove s kojima se Europa našla u novom desetljeću od kojih je svakako pandemija koja je pogodila brojna gospodarstva u Europi je dostupan novi financijski instrument nazvan Next Generation EU. Instrument je vrijedan 750 mlrd EUR, a procjenjuje se da će do završetka zajedno s VFO dosegnuti čak 1824,3 mlrd EUR na razini EU. Sveukupno bi se Hrvatskoj na raspolaganju trebalo naći oko 22 Mrd eura. Kroz Next Generation EU se želi ulagati u smanjenje budućih zdravstvenih prijetnji, poboljšanje i održivost ekoloških sustava, digitalizaciju koja je jako vezana uz zapošljavanje mladih, između ostalog poticanje mladih da se školuju u tehnološkim i informatičkim zanimanjima pa tako i jačanje konkurentnosti na tržištu rada. Trenutno je u Hrvatskoj aktualan Nacionalni plan oporavka i otpornosti.⁵³ Kroz NPOO (2021. – 2026.) se ističu ključni problemi na tržištu rada te je vidljiva neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada u Republici

⁵⁰ Financijski okvir Vlada Republike Hrvatske, dostupno na: <https://carina.gov.hr/istaknute-teme/eu-fondovi/financijski-okvir-2021-2027/12101> (pristupljeno 30.1.2024.)

⁵¹ Maletić: Vodič kroz programe i fondove EU 2021.-2027. mogućnosti financiranja projekata u Hrvatskoj, (str 3.)

⁵² Jacques Lucien Jean Delors francuski je umirovljeni političar koji je bio osmi predsjednik Europske komisije od 1985. do 1995. Bio je ministar financija Francuske od 1981. do 1984. Bio je član Europskog parlamenta od 1979. do 1981. Kao predsjednik, Delors je bio najugledniji i najutjecajniji vođa u europskim poslovima.

⁵³ Nacionalni plan oporavka i otpornosti (str. 842 – 862.)

Hrvatskoj. Kroz njega se u vidu zapošljavanja želi doprinijeti poboljšanju vještina građana te unaprijediti mjere zapošljavanja kako bi se radnici aktivirali na tržištu rada.⁵⁴

3.3. Načini financiranja kohezijske politike u pogledu zapošljavanja

Sredstva gore navedenih fondova dodjeljuju se kako je već spomenuto temeljem NUTS klasifikacije od kojih je jedna od glavnih podjela brojnost stanovništva te razvijenost regija ili preciznije njihova nejednakost. Granice kod ovog pristupa nisu striktno postavljene te mogu postojati određena odstupanja. U prošlom je programskom razdoblju Hrvatskoj sveukupno putem strukturnih i investicijskih fondova na raspolaganju stajalo 10.675.944.270 EUR. NUTS klasifikacijom granice regija odgovaraju granicama županija te se tako dijele na NUTS 1, NUTS 2, NUTS 3 gdje se zbog potreba statističke analize pod NUTS 3 razvrstavaju sve županije posebno.⁵⁵ Kako bi uopće moglo biti moguće prikupiti podatke o razvoju i potrebama neke regije NUTS regije čine osnovu sastavljanja regionalne statistike, a istoznačan pojam može biti i „statistički standard regionalne statistike“. Iz toga proizlazi se je Republika Hrvatska kao glavna administrativna jedinica ubiti NUTS 1, dok NUTS 2 nastaje grupiranjem županija, a NUTS 3 ubiti jesu županije same po sebi, a u literaturi ih se naziva i „male regije za dijagnozu specifičnih problema“. ⁵⁶ Jedna od glavnih pokazatelja za dodjeljivanje pripadnosti pojedinoj NUTS razini je upravo broj stanovnika. Većina sredstava iako su dostupna svima namijenjena su najslabije razvijenim regijama i to poglavito onima čiji je BDP ispod 75% prosjeka EU, a kohezijska politika može značajno utjecati na njihov razvoj. ⁵⁷ Procjena samog utjecaja kohezijske politike nekada je teška i nije dovoljno obuhvatna jer podrazumijeva niz aktivnosti koje nekada nije moguće pratiti, a razlika nekada

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=34&langId=en> (pristupljeno 31.1.2024.)

⁵⁵ Nacionalna klasifikacija statističkih regija 2021. (HR_NUTS 2021.)
DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU

⁵⁶ Nacionalna klasifikacija statističkih regija 2021. (HR_NUTS 2021.)
DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU

⁵⁷ Jovančević i drugi, *Ekonomika I ekonomske politike EU*, (str. 269.)

nastaje i u vremenskom obuhvatu koji se razlikuje te je određene indikatore teško za usporediti i primijeniti. Svakako se taj utjecaj razlikuje od države do države članice.

U novije vrijeme gore navedeni fondovi nisu jedini izvor financiranja, poglavito ako u obzir uzmemo „nove mjere“ Europske Unije pa tako i Republike Hrvatske koje služe za pomoć, razvoj, društveno dobro te poticanje inovacija. Tako trenutno imamo nekoliko aktivnih programa. Važno je za naglasiti kako uz Europski socijalni fond imamo još nekoliko ključnih inicijativa koje se direktno vežu za rast, ulaganje u radna mjesta te aktivne politike zapošljavanja. Oni ljude mogu podržavati direktno ili indirektno pa su tako neki od poznatijih osim prije navedenih: Europski fond za prilagodbu globalizaciji koji podržava radnike u opasnosti od gubitka radnih mjesta uvjetovanih porastom i razvojem trgovine na svjetskoj razini. Zatim, European Progress Microfinance Facility koji omogućava zajmove malim poduzećima, a kojima upravlja Europska investicijska banka te daje zajmove za male tvrtke koje podupire EU pak podupiru prijavitelje koji žele dobiti financiranje Europske Unije. Trenutno je aktualan i Nacionalni plan oporavka i otpornosti.⁵⁸ Kroz NPOO (2021. – 2026.) se ističu ključni problemi na tržištu rada te je vidljiva neusklađenost ponude i potražnje na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.⁵⁹ Želi se posebno utjecati na mirovinski sustav te sustav socijalne skrbi te smanjenje socijalne isključenosti kroz jasno naglašene prihvatljive troškove i područja koja su dostupna za financiranje te podići stopu zaposlenosti sa 66,7% na 70% 2024. Ukupno ulaganje u okviru tržišta rada trebalo bi iznositi 4%, a sama njegova vrijednost više od 6 mlrd EUR. Hrvatska ima pred sobom mnoge prilike koje bi mogle doprinijeti rastu i razvoju poduzetništva, unaprjeđivanju vještina te sudjelovanju u mnogobrojnim aktivnostima.

3.4. Alokacija sredstava kohezijske politike

Najviše se predviđenih sredstava u prošlom razdoblju potrošilo u okviru Inicijative za mlade što je veoma pozitivan predznak za budućnost Hrvatskog zapošljavanja. Dakle, kroz Inicijativu za mlade potrošilo se čak 86% predviđenih sredstava dok je u Europskom socijalnom fondu čak 40% predviđenih sredstava ostalo neiskorišteno. Hrvatska se mora

⁵⁸ Nacionalni plan oporavka i otpornosti (str. 842 – 862.)

⁵⁹ <https://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=34&langId=en> (pristupljeno 1.2.2024.)

dobro pripremiti na izazove koje nosi budućnost te se još više fokusirati na mlade i ranjive skupine kako bi se smanjilo iseljavanje stanovništva, povećala cijena radnog sata i uspješno odgovorila na te izazove. Poglavitito se mora posvetiti domeni iskorištavanja sredstava i rješavanja problema malog postotka zaposlenosti u odnosu na ostatak Europske Unije, koji je daleko ispod prosjeka EU.

U prošlom programskom razdoblju samo za ESF bilo je predodređeno gotovo 1,6 mlrd EUR (od ukupno više od 10.5 mlrd EUR.) od kojih je moguće financirati sljedeće prioritetne osi:

- I. Promicanje zapošljavanja i podrška mobilnosti radne snage,
- II. Promicanje socijalnog uključivanja i borba protiv siromaštva,
- III. Ulaganje u znanje, obrazovanje i cjeloživotno učenje,
- IV. Jačanje institucionalnih kapaciteta i učinkovite javne uprave.

S obzirom na prethodnu analizu ključnih situacija na domaćem tržištu rada, ali i na tržištu rada Europske Unije teško je ne vidjeti povezanost ovih prioritetnih osi jer obrazovanje utječe na zapošljavanje i konkurentnost radne snage pa tako i na potencijalnu mobilnost. Zapošljavanje direktno utječe i na smanjenje siromaštva. Jedna od njegovih glavnih aktivnosti bila bi najlakše svedena kao „pomoć u poboljšanju vještina i integraciji na tržište rada“. U okviru te prioritetne osi stavljen je i naglasak na „povećanje prilagodljivosti malih i srednjih poduzeća (u nastavku MPS – ova) i obrta“. Samo djelovanje ESF – a u nadležnosti je Ministarstva rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike, a njegovi korisnici mogu biti razne organizacije sve od neprofitnih organizacija do javnih ustanova, privatnih ustanova, lokalna i područna samouprava i mnoge druge. ESF svoje djelovanje naglašava i detaljno razrađuje kroz dokument Operativni program „Učinkoviti ljudski potencijali“ gdje su jasno naznačene smjernice ulaganja te ukupna i zasebna alokacija te sve mogućnosti koju nudi ovaj fond.

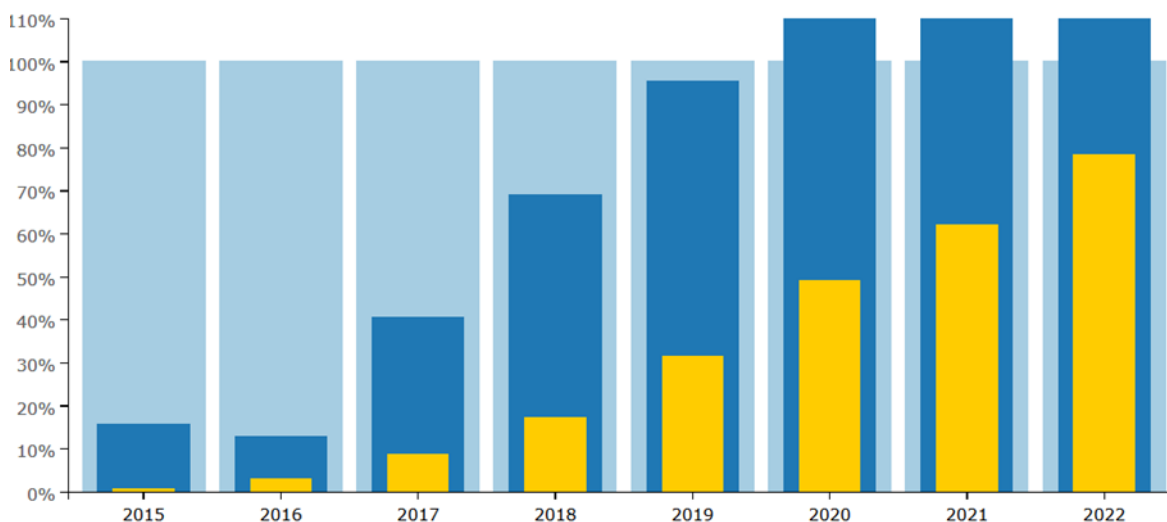
Na gornjem prikazu vidi se kako su se kretala ugovorena i potrošena sredstva u prošlom razdoblju gdje svijetlo plava boja označava planirana sredstva, plava boja označava ugovorena sredstva, a žuta potrošena sredstva.⁶⁰

⁶⁰ <https://cohesiondata.ec.europa.eu/countries/HR/14-20> (pristupljeno 1.2.2024.)

ESIF 2014.-2020.: Napredak provedbe (ukupni trošak) za Hrvatsku

Istražite ove podatke

Izvezi sliku Podijelite na twitteru Ugradi grafikon



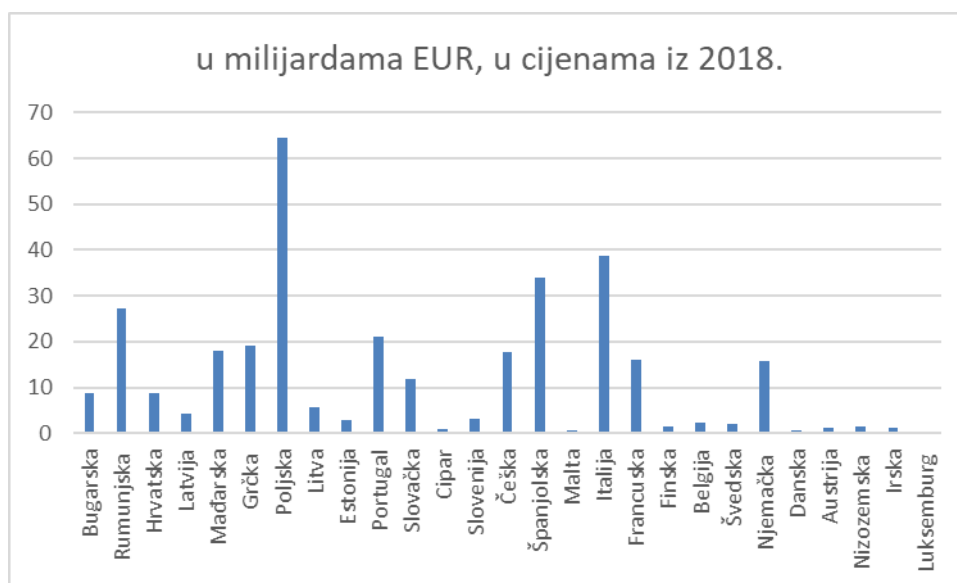
Slika 10. Iskorištenost sredstava ESI fondova za Hrvatsku za programsko razdoblje 2014. – 2020. zaključno do 31.12.2022. (Dostupno na: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/countries/HR/14-20>)

Bez obzira na to što je dio financijskih sredstava ostao neiskorišten Hrvatska je postigla veliki napredak na mnogim područjima te financirala brojne projekte na koje bi godinama morala čekati da ih realizira. Uz VFO sada u ovom programskom razdoblju postoje i drugi instrumenti za financiranje kao što je Nacionalni plan oporavka i otpornosti, a postavlja se pitanje kako će Hrvatska iskorištavati sredstva u ovom programskom razdoblju. Veliki dio sredstava ići će na uspostavljanje ekološke ravnoteže.⁶¹ Vidljivo je u nastavku kako mnoge države koje su na slabijem ili sličnom stupnju razvoja (u pogledu cijene radnog sata, BDP per capita) dobile su veća sredstva u odnosu na Republiku Hrvatsku, ali isto tako te države imaju i višestruko veći broj stanovnika. Ukupna sredstva namijenjena Republici Hrvatskoj iznose 14 mlrd. Eura iz VFO te značajnih 11 mlrd Eura kroz Next Generation EU.⁶²

⁶¹ <https://razvoj.gov.hr/istaknute-teme/eu-fondovi-2021-2027/visegodisnji-financijski-okvir-2021-2027-i-instrument-eu-za-oporavak/4852> (1.3.2024.)

⁶² Ministarstvo financija: <https://carina.gov.hr/istaknute-teme/eu-fondovi/financijski-okvir-2021-2027/12101> (pristupljeno 31.3.2024.)

Grafikon 2. Financijska struktura Kohezijske politike za programsko razdoblje 2021. – 2027.



izrada autora (prema podacima Maletić Ivana: Vodič kroz programe i fondove EU 2021.-2027. mogućnosti financiranja projekata u Hrvatskoj, Zagreb, TIM4PIN d.o.o. za savjetovanje, 2020)

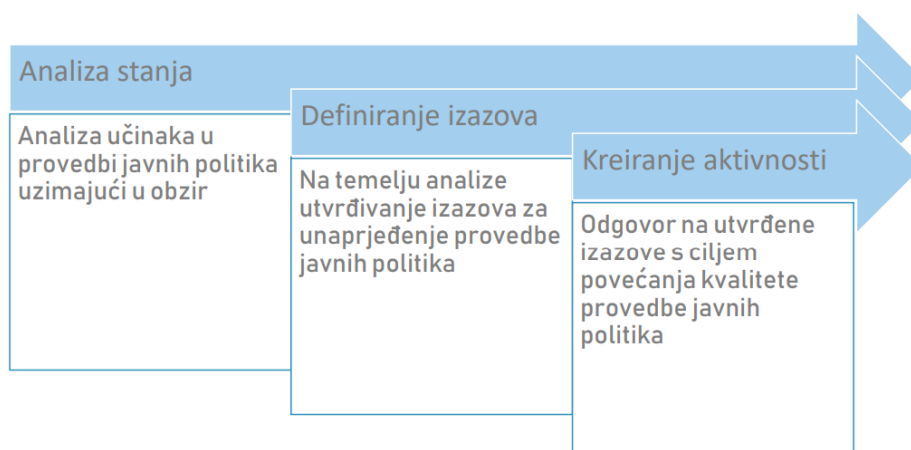
Ključno je za Hrvatsku da u budućnosti što efikasnije nastavi koristiti fondove EU. Ključno je i da se poboljša način informiranja građana te potencijalno i vidljivost nekih od projekata.

3.5. Europski socijalni fond

Europski socijalni fond strukturni fond koji omogućava je provođenje kohezijske politike. Europski socijalni fond u Republici Hrvatskoj u nadležnosti je Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (MROSP). Ono je zaduženo za proces upravljanja i provedbe OP-a. Kao upravljačko tijelo ono koordinira cijeli proces od pripreme do provedbe te kontrolira rad i financijsko planiranje, prati, informira i vrednuje. Suraduje s Europskom Komisijom u vezi provedbe programa, a može obavljati i poslove vezane uz sudjelovanje u radnim tijelima EK. Određene poslove moguće je raspodijeliti na druga tijela javne vlasti ili državne uprave pa tako imamo posrednička tijela 1 i 2 razine. Kontrolu korištenja sredstava obavlja: Ministarstvo financija (MFIN) i Agencija za reviziju sustava provedbe programa Europske unije (ARPA). Osim Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike (MROSP) uloga posredničkog tijela 1 razine može biti povjerena

sljedećim tijelima: Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske (UZUVRH), Ministarstvu zdravlja (MIZ), Ministarstvu kulture i medija (MKM) te Ministarstvu turizma i sporta (MINTS). Na isti način posao posredničkog tijela druge razine može biti dodijeljen Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Agenciji za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih i Nacionalnoj zakladi za razvoj civilnoga društva.⁶³ Programski dokumenti kao što je u ovom slučaju OP Učinkoviti ljudski potencijali moraju obuhvatiti sve aktivnosti koje se iz kroz njega mogu financirati. To je izrazito složen proces te ti dokumenti moraju biti u korelaciji odnosno pratiti krovne strateške dokumente od kojih je među najznačajnijima trenutno „Nacionalna razvojna strategija do 2030.”

Intervencijska logika programiranja

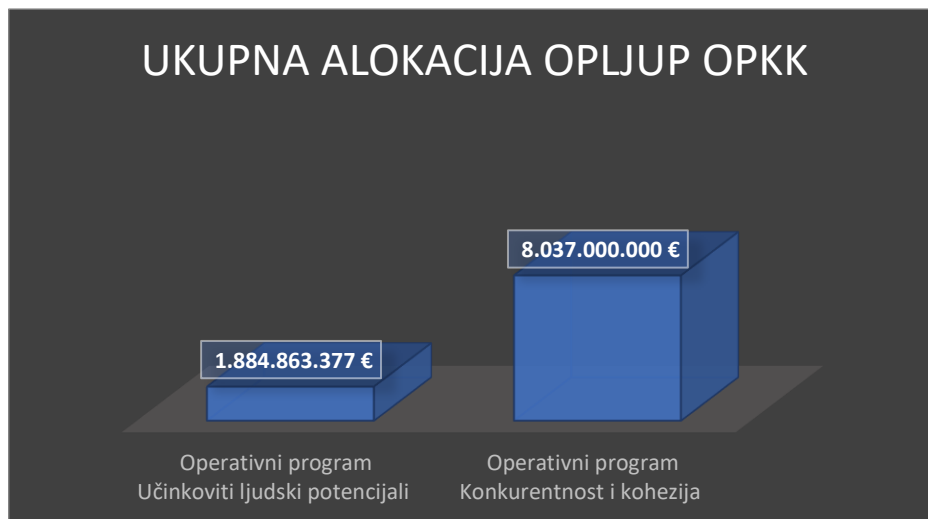


Slika 11. Intervencijska logika programiranja ESF-a (izvor: OPERATIVNI PROGRAM UČINKOVITI LJUDSKI POTENCIJALI, 2021.-2027. Opatija, 1. listopada 2021., prezentacija)

Sredstva koja je moguće dobiti za financiranje kohezijske politike koja potiče jednakost i regionalnu uravnoteženost te daje mogućnosti za provođenje mnogih projekata uz snažan naglasak na ljudski kapital i socijalnu koheziju jasnije su definirana kroz Operativne programe i to: Operativni program konkurentnost i kohezija (zajednički OP Europskog fonda za regionalni razvoj i Kohezijskog fonda) te Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali. U tom kontekstu potrebno je promotriti vrijednost tih Operativnih programa.

⁶³ ESF+ <https://esf.hr/esfplus/tijela-suk/> (pristupljeno 15.12.2023.)

Grafikon 3. Ukupna vrijednost Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali i Operativnog programa Konkurentnost i kohezija za razdoblje 2014. – 2020.



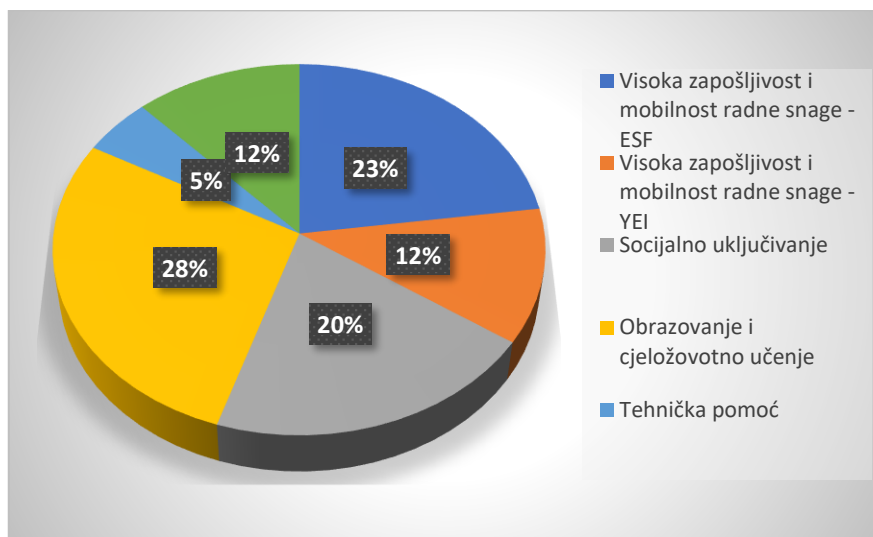
izrada autora (izvor: Maletić Ivana: Moj EU projekt – priručnik za pripremu i provedbu EU projekata)

Dok je dakle kroz OPLJUP omogućeno nešto više od 1.8 mlrd EUR kroz Operativni program Konkurentnost i kohezija 2014. – 2020. ukupna alokacija za Hrvatsku iznosila je čak 8,037 mlrd EUR (od toga Europski fond za regionalni razvoj 4,321 mlrd EUR, iz Kohezijskog fonda 2,510 mlrd EUR uz obavezno sufinanciranje provedbe operativnog programa iz proračuna Republike Hrvatske taj se iznos penje do čak = 8,037 mlrd EUR). Razlog za takvu alokaciju je prvenstveno taj što se kroz Europski socijalni fond financiraju „meke vještine“, dakle razni oblici učenja, edukacije, obrazovanja, aktivnih politika zapošljavanja i sl. ERDF i CF nasuprot njemu velika sredstva odlaze u infrastrukturne projekte u koje je potrebno uložiti znatno veća sredstva.

Kako bi bilo lakše prikazati samo djelovanje i veoma širok opseg Europskog socijalnog fonda najbolje je prvo sagledati što se sve iz njega može financirati i kako su bila raspoređena njegova sredstva u odnosu na druge fondove Kohezijske politike te po prioritetnim osima. Važno je za naglasiti kako su se uz ESF u prioritetnu os zapošljavanje uključila i Inicijativa za zapošljavanje mladih (YEI) te se alokacija sredstava za razdoblje 2014.-2020. kroz OPLJUP odvijala na sljedeći način. Za zapošljavanje se ukupno izdvojilo 429.954.209 EUR (365.461.007 EUR alokacija iz proračuna EU) iz Europskog socijalnog fonda te 220.465.702 EUR (202.590.104 EUR alokacija iz proračuna EU) kroz Inicijativu za zapošljavanje mladih

od ukupne alokacije u iznosu od 1.884.863.377,00 EUR. Time alokacija za zapošljavanje postaje najveća od svih te iznosi čak 35% ukupne alokacije sredstava iz ESF-a, a prvi puta ima prostora za financiranje turizma, kulture, zdravstva i mnogih drugih djelatnosti. ⁶⁴ Točan prikaza alokacije sredstava dan je u nastavku.

Grafikon 4. Financijska struktura OPLJUPA od 2014. – 2020.



izrada autora (izvor: Maletić Ivana: Moj EU projekt – priručnik za pripremu i provedbu EU projekata)

Zapošljavanje te mobilnost radne snage zahtijevaju adaptaciju novim uvjetima na tržištu rada te odgovor na potrebe za radnom snagom koja će se brzo prilagoditi promjenama. Upravo zato ESF nudi niz mogućnosti povezanih sa zapošljavanjem, a te su mogućnosti dostupne gotovo svim građanima. Kroz njega je omogućen čitav niz sufinanciranja na području aktivnih politika zapošljavanja s posebnim naglaskom na mlade, starije i ostale ranjive skupine te može pomoći svakom građaninu Europske Unije i u području samozapošljavanja i razvoja raznih vještina kako bi postali konkurenta radna snaga. ⁶⁵

3.6. Područja djelovanja ESF-a

⁶⁴ Maletić, Moj EU projekt – priručnik za pripremu i provedbu EU projekata (str 81.),

⁶⁵ <http://www.esf.hr/natjecaji/zaposljavanje/provedba-mjera-aktivne-politike-zaposljavanja/> (pristupljeno 15.2.2024.)

Europski socijalni fond ima širok raspon djelovanja, a njegovi korisnici mogu biti razni. Najveći dio ove prioritetne osi namijenjen je Hrvatskom zavodu za zapošljavanje koji je glavni nositelj aktivne politike zapošljavanja gdje je očekivano najveća potreba za sredstvima kako bi se građanima omogućila konkurentnost na tržištu rada. Dakle korisnici i aktivnosti dostupne kroz ESF - a u okviru prioritetne osi 1: zapošljavanje i mobilnost radne snage najčešće jesu:

- I. Provedba mjera aktivnih politika zapošljavanja = korisnici mogu biti razne institucije tržišta rada (HZZ, razvojne agencije, organizacije civilnog društva, poduzetnici, obrazovne ustanove, jedinice lokalne samouprave te socijalni partneri). Kroz mjere se potiče osposobljavanje i prekvalifikaciju u cilju stjecanja vještina i kvalifikacija koji će pomoći zapošljavanju i općenito podizanju konkurentnosti na tržištu rada. Nadalje, potiče se samozapošljavanje uključujući prateću podršku te pripremne aktivnosti, usmjeravanje i ost. Pod obuhvaćenim aktivnostima smatra se zadržavanje radnika i mjere za stjecanje prvog radnog iskustva. Kroz ovo se područje djelovanja prepoznaju i mjere koje se odnose na očuvanje radnih mjesta (skraćivanje radnog vremena, potpore za osposobljavanje i obrazovanje radnika). Postoje mjere namijenjene posebno radnicima s nižim razinama obrazovanja ili starijim radnicima. Veoma je bitno za naglasiti da sve te mjere moraju biti u skladu sa Smjernicama za provedbu mjera aktivne politike tržišta rada, a financiraju se aktivnostima HZZ-a. Posredničko tijelo odgovorno za provedbu natječaja je Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, a posredničko tijelo 2 odgovorno za provedbu ugovora HZZ. Ciljane skupine jesu: dugotrajno nezaposleni, nezaposlene osobe niskog stupnja obrazovanja, starije nezaposlene osobe, ženske osobe, hrvatski branitelji, poslodavci, radnici kod kojih postoji rizik za gubitak radnog mjesta zbog viška radne snage određeno Zakonom o potporama za očuvanje radnih mjesta.
- II. promicanje zapošljavanja mladih kroz inicijativu za zapošljavanje mladih = Pomaže su poticanju samozapošljavanja mladih uz razne aktivnosti usmjeravanja, provođenja poslovnih planova i sl., namijenjeno najviše ljudima do 30 godine. Može uključivati mentorstvo financijsku potporu, potporu poslodavcima za zapošljavanje mladih, ako osoba nije u radnom odnosu. Želi i uskladiti obrazovanje s tržištem rada te se radi na poticanju deficitarnih zanimanja u okviru školskih programa kako bi se stekle praktične vještine, a omogućuje i subvenciju ili stipendiju za učenike. Nadalje,

moгу se usklađivati vještine i znanja s potrebama poslodavaca kroz stručna osposobljavanja bez zasnivanja radnog odnosa, uz naglasak na pomoć i podršku zajednici te pomoći pripremi projekata koje su namijenjeni aktivnostima usmjerenima na „neaktivne“. Kroz ovu se inicijativu može pomoći i vraćanju osoba koja su završila dvogodišnje ili pak trogodišnje programe kroz subvencije na zadnjoj godini školovanja. Mogu se financirati I razni online tečajevi te potpora mladima u dobi od 18 do 29 godina kojima nedostaju znanja i vještine za nastavak obrazovanja na fakultetima i visokim školama da se uključe na primjerice programe za pripremu državne mature ili sl. Potencijalni korisnici mogu biti: tijela nadležna za provedbu mjera i aktivnosti plana implementacije, Generacije za mlade, jedinice lokalne i regionalne samouprave, dok se posrednička tijela odnose na: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, Ministarstvo obrazovanja kao posrednička tijela 1. razine odgovorne za objavu natječaja te posredničko tijelo 2 odgovorno za provedbu ugovora čija odgovornost pada pod HZZ i Agenciju za strukovno obrazovanje i obrazovanje odraslih.

Ciljane skupine jesu: nezaposleni, posebice dugotrajno nezaposleni mladi ili neaktivni mladi koji niti su zaposleni, ni u obrazovanju, ni na dodatnoj edukaciji ili vježbeništvu, a pripadaju dobnoj skupini od 15 do 29 godina.

- III. Provedba aktivnosti namijenjenih lokalnim partnerstvima za zapošljavanje = Posebice je dostupna područjima i županijama s visokom stopom nezaposlenosti. Omogućava pružanje potpore funkcioniranju lokalnih partnerstava za zapošljavanje te provedbi lokalnih inicijativa za zapošljavanje, a može se ulagati u izgradnju kapaciteta LPZ – ova, edukaciju ili savjetovanje, razvoj internih politika, procedura, tehničku infrastrukturu (npr. Oprema), analizu, politiku, strategiju razvoja itd. Direktno se može raditi s ranjivim skupinama u okviru podizanja samopouzdanja, kroz razne radionice gdje je moguće i povezivanje s poslodavcima. Potencijalni korisnici su institucije tržišta rada i dionici na lokalnoj i nacionalnoj razini, poduzetnici, socijalni partneri te organizacije civilnog društva. Posredničko tijelo odgovorno za objavu natječaja je Ministarstvo rada i mirovinskog sustava dok je tijelo 2 odgovorno za provedbu ugovora HZZ.

Ciljane skupine: nezaposleni i pripadnici ranjivih skupina kako je definirano u županijskim strategijama za razvoj ljudskih potencijala.

IV. Povećanje dostupnosti i kvalitete usluga na tržištu rada = odnosi se na edukaciju i osposobljavanje te jačanje administrativnih kapaciteta uz zapošljavanje osoba koje imaju znatnu razinu specijalističkog obrazovanja kroz uvođenje novih individualiziranih usluga, kroz razvoj novih standarda, razvoj novih procedura, ulaganje u opremu, ulaganje u IT aplikacije kao i same informativne aktivnosti (mogu uključivati sajmove, obilaske institucija i sl.). Odnosi se i na specijalizaciju službi i potpora koje se bave posredovanjem i informiranjem nezaposlenih osoba, ali i tražitelje posla i poslodavce na regionalnoj razini te jačanje Nacionalnog foruma za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje (pr. Za informiranje CIOK – centri za cjeloživotno profesionalno usmjeravanje). Mogu se unaprjeđivati usluge za strukovno obrazovanje i usmjeravanje karijere kako bi se dobio viši stupanj srednjoškolskog obrazovanja s naglaskom na jačanje kapaciteta HZZ-a, ali i kolaboraciju sa srednjim školama te drugim dionicima te aktivnostima Europske službe za zapošljavanje („*Europska služba za zapošljavanje = EURES – Europska služba za zapošljavanje suradnička je mreža osnovana kako bi se olakšalo slobodno kretanje radnika unutar Europskog gospodarskog prostora, a uključena je i Švicarska. Partneri u mreži javne su službe za zapošljavanje, sindikati i udruženja poslodavaca. Mrežom koordinira Europska komisija.*“)⁶⁶. Kroz ovo se područje može omogućiti i informatizacija poslovnih procesa, razvoj informacijskog sustava tržišta rada, razvijanje registra ljudskih potencijala. Može pomoći razvoj studentskih udruga i tvrtki za osposobljavanje kao i „studentskih inkubatora“ koje će omogućiti umrežavanje mladih poduzetnika i razmjenu informacija kako bi se unaprijedile njihove vještine i pomoglo im se u pokretanju vlastitih tvrtki. Ovakve usluge namijenjene su HZZ-u, Ministarstvu rada i mirovinskog sustava, REGOS – u, HZMO, Ministarstvu poduzetništva i obrta i ostalim relevantnim institucijama tržišta rada. Posredničko tijelo odgovorno za objavu natječaja je Ministarstvo rada i mirovinskog sustava dok je posredničko tijelo 2 odgovorno za provedbu ugovora HZZ.

⁶⁶

14.1.2024.)

<https://europedirect-cakovec.eu/eures-europska-sluzba-za-zaposljavanje/> (pristupljeno

- Ciljane skupine: Institucije tržišta rada i prateće osoblje , razni korisnici usluga zapošljavanja. ⁶⁷

Tablica 1. Raspored financijskih sredstava prioritetne osi zapošljavanje i mobilnost radne snage 2014. – 2020.

Provedba mjera aktivnih politika zapošljavanja	331,92 mil. EUR
Promicanje zapošljavanja mladih kroz inicijativu za zapošljavanje mladih	202,6 mil. EUR
Provedba aktivnosti namijenjenih lokalnim partnerstvima za zapošljavanje	16,32 mil.
Povećanje dostupnosti i kvalitete usluga na tržištu rada	66,51 mil.EUR

Izvor: izrada autora prema Maletić Ivana – Priručnik za pripremu i provedbu EU projekata TIM4PIN d.o.o. za savjetovanje, Zagreb 2018.

3.7. Primjeri operacija vezanih za zapošljavanje financiranih iz Europskog socijalnog fonda

Kako bi bilo lakše razlučiti koje se aktivnosti sve mogu financirati kroz Europski socijalni fond u nastavku će biti dani aplikativni primjer projekta proveden u razbolju od 2014. – 2020. u okviru Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali. Kao što je već spomenuto kod ESF -a aktivacija ciljeva jedne prioritetne osi povlači drugu. Kroz cijeli se OP Učinkoviti ljudski potencijali nastoji jačati socijalna kohezija i jedinstvo kroz unaprjeđenje ljudskih vještina na sve načine koji su definirani kroz Operativni program. Dakle njegovo glavno djelovanje je „aktiviranje gospodarstva i smanjenje siromaštva te socijalne isključenosti“, a zapošljavanje direktno utječe na te ciljeve posebice kada je riječ o ranjivim skupinama građana. ⁶⁸

Tablica 2. Primjeri operacija vezanih za zapošljavanje

⁶⁷ Maletić, Moj EU projekt – priručnik za pripremu i provedbu EU projekata (str 83. 87.)

⁶⁸ <https://strukturnifondovi.hr/en/eu-fondovi/esi-fondovi-2014-2020/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020/> (pristupljeno 21.7.2023)

Projekt	Provedba mjera aktivne politike zapošljavanja za mlade – IZM ⁶⁹	Potpore za zapošljavanje teže zapošljivih politike zapošljavanja skupina, aktivne politike zapošljavanja ⁷⁰	Podrška samozapošljavanju ⁷¹
Vrijednost projekta	147.003.286,28 EUR (ESF – a, IZM i nacionalno sufinanciranje.	12.183.953,81 EUR od čega 85% financira ESF	23.352.578 EUR od čega 85% financira ESF
Razdoblje provedbe	- 05.11.2015. do 31.12.2020.	05.11.2015. do 30.06.2019.	05.11.2015. prekid pa finalno produljenje do 30.06.2020.
Nadležna tijela i nositelji	Upravljačko tijelo 1 razine: Ministarstvo rada i mirovinskog sustava, posredničko tijelo 2 razine HZZ.	HZZ	HZZ
Ciljna skupina i cilj	Ciljna skupina: mladi nezaposleni u dobi od 15 do 29 godina koji su registrirani kao	Stariji od 29 godina koji imaju problema s pronalaskom posla, a ispunjavaju	Kao jedna od glavnih prepreka za ulazak u poduzetništvo navodi se nedostatak sredstava, a

⁶⁹ <https://www.hzz.hr/projekti/provedba-mjera-aktivne-politike-zaposljavanja-za-mlade-izm/> (pristupljeno 21.1.2024.)

⁷⁰ <https://www.hzz.hr/projekti/potpore-za-zaposljavanje-teze-zaposljivih-skupina> (pristupljeno 21.1.2024.)

⁷¹ <https://www.hzz.hr/projekti/podrška-samozaposljavanju/> (pristupljeno 21.1.2024.)

	<p>nezaposleni u razdoblju duljem od 4 mjeseca. Cilj je povećati zaposlenost i pospješiti ulazak i ostanak nezaposlenih mladih osoba u dobi od 15- 29 godina na tržištu rada.</p>	<p>kriterije HZZ-a. Cilj je povećati zaposlenost skupine koja je starija od 29 godina.</p>	<p>potom i znanja HZZ je odlučio pomoći nezaposlenim osobama oko cijeloga procesa te ih osnažiti i ohrabriti na ponovni ulazak na tržište rada pružajući razne oblike potpore, edukacije i sl. Prije svega, fokusiran je na financijsku potporu.</p>
Opis	<p>sastoji se od čitavog niza mjera i aktivnosti koji su usmjereni na mlade ljude, a mogu se provoditi kroz obrazovanje, stjecanje iskustva na radnom mjestu, mjere na samozapošljavanje, potpore za zapošljavanje mladih i javni rad. Projekt je nadmašio očekivanja te se uključilo 30.352 osoba iako je predviđenih bilo</p>	<p>Jedna od „najpopularnijih“ mjera unutar ovog projekta je stvaranje radnih mjesta kroz javni rad. Financiraju se projekti s područja socijalne skrbi, održavanja okoliša, edukacije, ali i drugi iako su ovdje navedeni imali prednost. Projekt je prešao očekivanu brojku prijavljenih pa se umjesto 3.764 osoba uključilo 5.335 nezaposlenih. Ovaj projekt je od</p>	<p>Olakšati pristup zapošljavanju nezaposlenim osobama, specifični bi pak bio povećati broj samozaposlenih osoba s evidencije HZZ-a, a operacija može obuhvaćati sve osobe koje su uz stručnog savjetnika prošle edukaciju za samozapošljavanje.</p>

	22.682 osoba gdje je pola osoba bilo starije od 25 godina, a otprilike pola mlađe.	velikog značaja jer je veliki postotak građana koji se uključio bio stariji od 54 godine koja se smatra izrazito ranjivom skupinom.	
Rezultati	<ul style="list-style-type: none"> • 26.426 nezaposlenih okončalo je intervenciju uz potporu IZM, • 14.509 dobilo je ponudu za stažiranje, posao, stalno obrazovanje ili naukovanje, • 15.830 njih je nastavilo obrazovanje ili osposobljavaju, steklo kvalifikaciju ili posao, uključujući samozaposlene, po prestanku sudjelovanja. 	<ul style="list-style-type: none"> • 345 zaposlenih po prestanku sudjelovanja. • Uključilo se 292 osobe s invaliditetom te 419 pripadnika nacionalnih manjina. • Projekt je polučio pozitivne rezultate jer je aktivirao mnoge u nepovoljnom položaju koji žive na „marginama društva“. 	<ul style="list-style-type: none"> • 4.838 broj podržanih novih tvrtki, • 2.117 žena je po prestanku programa za samozapošljavanje unutar 6 mjeseci samozaposleno, • 4.569 samozaposlenih po prestanku sudjelovanja, • 4.099 samozaposlenih unutar 6 mjeseci po prestanku sudjelovanja. Ovo je jedna od veoma popularnih mjera, projekata koji je prepoznao veliki broj

	<ul style="list-style-type: none"> • 20.163 dobilo je posao 6 mjeseci nakon završetka sudjelovanja. • 244 broj nezaposlenih unutar IZM koji je postao samozaposlen unutar 6 mjeseci. • Postignuti su pozitivni rezultati jer je čak 77% mladih unutar 6 mjeseci po prestanku programa bilo ili zaposleno ili samozaposlen o.⁷² 	<p>Ohrabrio je sve te ljude na aktivno uključivanje na tržište rada. Takve je projekte neophodno provoditi u budućnosti.</p>	<p>građana i koji ih je ohrabrio na pokretanje vlastitog posla koji su vjerojatno već prije htjeli pokrenuti, ali nisu imali resursa niti znanja, a nerijetko niti jednog niti drugog.</p>
--	--	--	--

Izvor: izrada autora (<https://www.hzz.hr/o-hzz-u/projekti/završeni-projekti/>)

Svi gore navedeni projekti predstavljaju izrazito dobar primjer onoga što se kroz ESF želi postići, a ponajviše zbog snažnog utjecaja koji mogu imati na najranjivije skupine na tržištu rada.

⁷² <https://mjere.hr/> (pristupljeno 1.2.2024.)

Iz toga proizlazi da je Hrvatska uz pomoć fondova Europske Unije u prošlom programskom razdoblju koje je uslijedilo nakon oporavka od recesije 2008. uspjela napraviti pozitivan pomak prema Europskom prosjeku. Biti će potrebno uložiti puno truda u nastavak tog trenda, a neki od dobrih primjera projekata koji je proveden kroz OP Učinkoviti ljudski potencijali biti će dan u nastavku ovoga rada dok će jedan biti detaljno opisan. Neke od općih promjena koje će se dogoditi u narednom programskom razdoblju je prelazak sa 11 tematskih ciljeva koji su bili konstrukt Višegodišnjeg financijskog okvira 2014. – 2020., prelazak na 5. glavnih ciljeva.⁷³

- I. Pametnija Europa = potiče gospodarsku aktivnost te inovativnu i pametnu gospodarsku transformaciju te potporu i unaprjeđenje poduzeća. Preporuča se alociranje barem 35% sredstava koja se nalaze u Europskom fondu za regionalni razvoj na ovu prioritetnu os u RH. Naglašava važnost inovacija te digitalne transformacije.
- II. Zelenija Europa = koja se prilagođava klimatskim promjenama, teži niskim razinama zagađenja, teži smanjenju emisija CO₂. Pomaže ulaganje u istraživanja i inovacije te zaštitu okoliša.⁷⁴
- III. Povezanija Europa = omogućava prometnu povezanost i digitalne mreže.⁷⁵
- IV. Europa s istaknutijom socijalnom komponentom = provođenje europskog stupa socijalnih prava.
- V. Europa bliža građanima = održivo upravljanje i razvoj urbanih, ruralnih i obalnih područja.

3.8. ESF +

Europski socijalni fond + nastojati će se još više usmjeriti na ljudske potencijale te pridonijeti Akcijskog plana za provedbu europskog stupa socijalnih prava za 2030. Ti su ciljevi prije svega vezani uz cjeloživotno učenje gdje je potrebno pratiti Europski cilj da se na Europskoj razini postigne za postigne stopa zaposlenosti od 78% (kod dobne skupine 20

⁷³ Maletić, Kosor, Japunčić, Žagar, Čakanić: Vodič kroz programe i fondove EU 2021.-2027. mogućnosti financiranja projekata u Hrvatskoj str.18

⁷⁴ <https://apsolon.com/eu-fondovi-2021-2027/zelenija-europa/> (pristupljeno 28.1.2024.)

⁷⁵ Maletić, Kosor, Japunčić, Žagar, Čakanić: Vodič kroz programe i fondove EU 2021.-2027. mogućnosti financiranja projekata u Hrvatskoj, str. 17.

do 65 godina). Potrebno je isto tako smanjiti rizik od siromaštva za gotovo 300.000 građana od kojih je gotovo 40.000 djece. Instrumentima EU tijekom zadnje dvije do tri godine pomagalo se u dvije velike krize i to: „COVID“ te kriza koja je uslijedila nakon potresa. Uspješno se uspjelo odgovoriti na izazove vezane uz radna mjesta građana Republike Hrvatske. Hrvatska sada stoji pred novim izazovima i novim ciljevima.

Posebnost Europskog socijalnog fonda + leži u tome što se kroz njega stvara jedinstvo između: Europskog socijalnog fonda, Inicijative za mlade (YEI), te Fonda europske pomoći za najpotrebitije (FEAD) = Nije usmjeren na pružanje financijske pomoći jer tu ulogu češće preuzima ESF, a on se bavi poticanjem socijalne kohezije te socijalne uključenosti aktivno radeći na smanjenju siromaštva najviše za ranjive skupine.⁷⁶ Kao četvrti instrument kohezijske politike u novoj financijskoj perspektivi našao se Program za zapošljavanje i socijalne inovacije (EaSI) koji je od velikog značaja za građane jer promiče kvalitetu zapošljavanja temeljenu na održivom zapošljavanju te smanjenju socijalne isključenosti uz doprinos za poboljšanje uvjeta rada.⁷⁷

ESF + dakle kroz svoje specifične ciljeve naglašava važnost aktiviziranja radne snage uz pristup zaposlenja namijenjen svim građanima te poseban cilj koji je vezan uz rodnu ravnopravnost. Potiče i nastaviti će poticati institucije koje djeluju na tržištu rada kako bi se uz to poboljšala prilagodba promjenama radne snage poduzetnika pa i cijelih poduzeća te osiguralo zdravo starenje. Cilj koji je također usko povezan sa zapošljavanjem je i „*aktivno uključivanje i zapošljivost*“. Ostali ciljevi više su povezani sa socijalnom inkluzijom (*integracija državljana trećih zemalja, jednak pristup kvalitetnim socijalnim uslugama i uslugama zdravstvene zaštite, promicanje socijalne integracije suzbijanje materijalne oskudice te integracija marginaliziranih zajednica kao što su Romi,*“) te cjeloživotnim učenjem i obrazovanjem i njihovom kvalitetom. Za ESF + se predviđa ukupan iznos od 2,268 mlrd EUR u što je uključena u tehnička pomoć od čega veći dio financira Europska Unija sa čak 1,933 milijardi eura.⁷⁸

Europa je napravila nekoliko izmjena u odnosu na prošlo razdoblje, a jedna od najvećih je svakako pojednostavljenje odnosno konsolidacija 11 ciljeva na 5 lako pamtljivih ciljeva te spajanje 3 (odnosno zajedno sa FEAD 4) fonda koja će omogućavati lakšu provedbu te veću

⁷⁶ <http://www.fead.hr/> (pristupljeno 28.2.2024.)

⁷⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081>

⁷⁸ <https://esf.hr/esfplus/esf/> (pristupljeno 28.2.2024.)

i pristupačniju vidljivost projekata i rezultata, a tehnička se pomoć provodi u okviru svakog od gore navedenih ciljeva. Nadalje 1 strateški dokument pojednostaviti će planiranje sve zajedno 7 fondova (uključuje se i Fond za pravednu tranziciju (JTF)). 40 preduvjeta za provedbu prenamjenjuje u 20 uvjeta za provedbu što olakšava praćenje i rasterećuje administrativno opterećenje kako bi se što više vremena moglo posvetiti samoj provedbi. Pojednostavila se i intervencijska logika te način podnošenja partnerskih ugovora, a omogućava se „5+2“ programiranje kako bi se moglo lakše odgovoriti na izazove za koje se nije znalo tijekom pripreme sedmogodišnjih planova. Trebala bi se ubrzati i procedura odobravanja velikih projekata (poput primjerice Pelješkog mosta) i omogućiti fleksibilnija kombinacija bespovratnih sredstava i financijskih instrumenata namijenjenih krajnjim korisnicima sredstava. Omogućiti će se i jednostavnije predfinanciranje, lakši obračun troškova, jednostavnija revizija i potencijalna preraspodijela sredstava na druge regije uz odobrenje EK.⁷⁹ Kako je prošla financijska perspektiva bila prva u kojoj je Hrvatska sudjelovala kao punopravna članica stekla je puno iskustva i dobre prakse. Uz sve navedeno vjeruje se kako će se u Republici Hrvatskoj u ovom programskom razdoblju iskoristiti što više sredstava koja joj stoje na raspolaganju.

U novoj perspektivi navode se glavni izazovi tržišta rada u pogledu ranjivih skupina građana te manjak društvenog poduzetništva. Potrebno je da u današnje vrijeme počiva na ekonomiji koja je drugačija od tržišne ekonomije i čiji temelj jesu društvene vrijednosti umjesto profita odnosno čistog ostvarivanja dobiti. Za mlade su projekti također od velikog značaja te ih se uključuje i putem ALMA ((Aim, Learn, Master, Achieve)⁸⁰ inicijative kojom se želi pomoći mladima u pronalasku najboljeg puta na tržište rada. Posebna pažnja morati će se dati i mikro te malim poduzetnicima koji zapošljavaju otprilike polovicu zaposlenih u poslovnim subjektima, a nemaju dovoljnu pažnju davatelja kredita jer se smatraju „opterećenjem administracije ili troškom“. Također se treba ulagati u usklađivanje potreba trista rada i poticati cjeloživotno učenje te će biti ponuđeni i implementirani individualni računi za učenje (IRU) za obrazovanje odraslih. U fokus su posebno stavljene žene koje su detektirane kao osobe koje se često ne mogu uključiti na tržište rada jer brinu o maloljetnim, bolesnih i

⁷⁹ Maletić, Kosor, Japunčić, Žagar, Čakanić: Vodič kroz programe i fondove EU 2021.-2027. mogućnosti financiranja projekata u Hrvatskoj, str. 25. – 30.

⁸⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1549&langId=hr> (pristupljeno 28.2.2024.)

starijih članova, a kroz mjere će pokušati pomoći u skrbi za te osobe kako bi se žene mogle zaposliti.⁸¹

⁸¹ Učinkoviti ljudski potencijali 2021. – 2027.

4. Aplikativni primjer projekta financiranog iz Europskog socijalnog fonda u okviru zapošljavanja

Jedno od glavnih pitanja koja su se otvorila nakon Velike ekonomske krize bila su kako osigurati egzistenciju europskog stanovništva, otvoriti nova radna mjesta te minimalizirati razlike između stanovništva isto kao i prijetnju od isključenja s tržišta rada. Europski socijalni fond direktno utječe na zapošljavanje kroz niz projekata koji su provedeni u Republici Hrvatskoj kroz Operativni program učinkoviti ljudski potencijali te su neki od njih: *Zaželi – osnaži sebe i druge* (program zapošljavanja žena), „Pronađi se - (RE)AKTIVACIJA MLADIH IZ NEET SKUPINE" (za mlade), **Pronađi me i osposobi me** – provedba aktivnosti dosega i obrazovanja neaktivnih mladih osoba u NEET statusu, *Pr(a)vi put u biznis!* – Projekt promicanja poduzetništva ugroženih skupina“, „*Vi i karijera*“ te mnogi drugi.⁸² Kroz ovo poglavlje biti će detaljno opisan projekt proveden od strane Udruge Agape⁸³ koja djeluje na području Splitsko – dalmatinske županije. Osim područja grada Omiša koji ima preko 15.000 stanovnika udruga djeluje i u općinama Šestanovac, Dugi Rat i Podstrana. Projekt se provodio u 3 faze u periodu od 2019. do 2023. To nije bila jedina županija u kojoj se taj projekt provodio, ali je u toj županiji pokazao iznimno dobre rezultate zbog čega predstavlja odličan primjer projekta financiranog iz Europskog socijalnog fonda. Veoma je pozitivne ishode ostvario na području grada Omiša i okolice gdje je postojao veliki interes za projekt.⁸⁴ Važnost ovog projekta je dvojaka i to: zapošljavanje teže zapošljivih skupina i pomoć osobama kojima je pomoć najpotrebnija te kao takav predstavlja idealan primjer projekta kakav se može financirati uz pomoć Europskog socijalnog fonda. U nastavku poglavlja projekt će biti obrađen kroz najznačajniju fazu koja je ujedno bila prva i imala na raspolaganju najveća financijska sredstva.

4.1. Metodologija

Za potrebe ovoga rada napravljen je intervju sa osobom zaduženom za zastupanje Udruge Agape koja je provodila projekt financiran iz Europskog socijalnog fonda. Korištena je

⁸² <https://www.esf.hr/projekti/> (pristupljeno 1.2.2024.)

⁸³ <http://udruga-agape.hr/> (pristupljeno 1.2.2024.)

⁸⁴ <http://udruga-agape.hr/zazeli-osnazi-sebe-i-druge/> (pristupljeno 1.2.2024.)

metoda dubinskog intervjua čiji su glavni elementi preuzeti kako bi bili raspoređeni po poglavljima. Njime se želi dobiti šira i realna slika kako funkcionira postavljanje ciljeva, mjerljivih indikatora, kreiranje proračuna, upravljanje ljudskim potencijalima te ostale aktivnosti vezane uz ovaj projekt financiran iz Europskog socijalnog fonda. Intervju se veže za prvu fazu projekta koja je ujedno bila i najveća po vrijednosti ugovorenih sredstava. U istraživačkom dijelu rada korištene su metoda analize i sinteze te induktivna i deduktivna metoda. Za razliku od podataka prikupljenim kroz prva tri poglavlja, a koji se oslanjanju isključivo na interpretaciju sekundarnih istraživanja u zadnjem poglavlju koriste se primarni podaci dobiveni kroz intervju.

4.2. Opis projekta, ciljevi i mjerljivi indikatori

Sama podloga za provođenje ovakvog projekta nalazi se u sposobnosti Udruge da procjeni i prepozna probleme osoba koje su obuhvaćene ovim projektom:

- Dugotrajno nezaposlene žene starije od 50 godina: Kroz projekt želilo im se pomoći u pogledu zapošljavanja čime se može osim same zaposlenosti, njima kao ciljnoj skupini omogućiti bolji položaj na tržištu rada. Žene starije od 50 godina koje nisu zaposlene prepoznate su naime kao izrazito ugrožena skupina na području Republike Hrvatske pa tako i na području djelovanja ove Udruge. Osim toga što je ciljna skupina plaćena za rad te postaje konkurentnija na tržištu rada cilj ovog projekta bio je i omogućiti ciljnoj skupini psihološku potporu koja proizlazi iz prijašnjih iskustava ove Udruge: „*Udruga je već prije prepoznala taj problem isto kao i zadovoljstvo žena koje su se nakon dugotrajne nezaposlenosti zaposlile na poslovima skrbi.*“⁸⁵
- Krajnji korisnici: Kroz projekt se željela povećati kvaliteta osoba koje žive u ruralnim i teško dostupnim područjima kao i osobama s invaliditetom. Tako su žene kao ciljna skupina krajnjim korisnicima bile zadužene obavljati određene kućanske poslove u cilju pomoći i integracije te socijalne uključenosti kao što su: „*kućanski poslovi, priprema hrane, održavanje higijene u domu, socijalna integracija, pribavljanje namirnica te ostale aktivnosti socijalnog aspekata koje proizlaze iz pružanja podrške osobama kojima je pomoć potrebna.*“⁸⁶

⁸⁵ Intervju

⁸⁶ Intervju

Projektom je u 1. fazi koja je ujedno i predmet istraživačkog dijela ovog rada obuhvaćeno je planom: „35 žena, a čak 140 krajnjih korisnika (stariji, osobe s invaliditetom), što prosječno iznosi 1 žena/4 krajnja korisnika.“⁸⁷ Većina žena koje su bile uključene u projekt trebalo je proći i dodatno osposobljavanje te tako postati konkurentna radna snaga. Opći cilj dakle proizlazi iz toga da se ženama – pripadnicama ranjivih skupina omogući pristup tržištu rada.

Mjerljivi indikatori proizlaze iz broja osoba (žena koje sudjeluju), krajnjih korisnika te broju mjeseci na koje se projekt provodi te u 1. fazi (najvećoj) iznosi 24. mjeseca. „Uspjeh se mjeri putem dostavljenih mjesečnih izvještaja o radu, a rad osoba obuhvaćenih projektom je praćen i kontroliran.“⁸⁸

Financiranje projekta dogovoreno je između Ministarstva rada i mirovinskog sustava (Upravljačko tijelo) te Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Posredničko tijelo 2 razine) Korisnik sredstava je Udruga osoba s invaliditetom „Agape“. *“Prilikom ugovaranja naglašena svrha projekta, provedba te financijsko razdoblje, iznos bespovratnih sredstava, postotak financiranja projekta i uređenje plaćanja, partneri na projektu, koji su izdaci neprihvatljivi, mjere osiguranja javnosti i vidljivosti, upravljanje projektom imovinom te ostali uvjeti.“*⁸⁹ Poslovni subjekt pripada privatnom neprofitnom sektoru te su svi podaci dobiveni od osobe koja je odgovorna za zastupanje udruge.⁹⁰ Projekt se provodio u 3 faze od kojih je prva započela 6.11.2018. godine te je trajala 24 mjeseca.

- U prvoj fazi uz 100% financiranje ESF-a ugovoreno je 809.609,13 EUR,
- uz 100% financiranje u drugoj fazi ugovoreno je: 177.145,13 EUR,
- u trećoj ugovoreno 98.214,88 EUR uz 85% financiranje.

Projekt se provodio u okviru poziva: „Poziv na dostavu projektnih prijedloga ZAŽELI – Program zapošljavanja žena.“ Poziv je zatvoren te se provodio u okviru OP-a Učinkoviti ljudski potencijali gdje je ukupan iznos bespovratnih sredstava iznosio 53.208.573,89 EUR po projektom prijedlogu. Kao najmanji iznos za sufinanciranje postavljen je 119.450,53 EUR te se nije moglo dobiti više od 1.327.228,08 EUR.⁹¹

⁸⁷ Intervju

⁸⁸ Intervju

⁸⁹ Intervju

⁹⁰ Intervju

⁹¹ [https://strukturnifondovi.hr/en/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/](https://strukturnifondovi.hr/en/natjecaji/poziv-dostavu-projektних-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/) (pristupljeno 15.2.2024.)

Projektne partneri bili su:

- Udruga osoba s invaliditetom „Agape“,
- Hrvatski zavod za zapošljavanje, Regionalni ured Split,
- Centar za socijalnu skrb Split,
- Centar za socijalnu skrb Omiš,
- Općina Podstrana,
- Općina Dugi Rat.⁹²

Od svih partnera na projektu najviše ističu suradnju s Centrom za socijalnu skrb Omiš koji im predstavlja najznačajnijeg projektnog partnera, a partnerstvo se odvija na svim projektima koji su povezani sa starijim i nemoćnim osobama, jer iz Udruge i Centra smatraju kako tamo gdje ne može pomoći centar može udruga i obratno. 3 općine i to Općine Dugi Rat, Šestanovac, Podstrana bile su zainteresirane da sudjeluju kao partneri, ali Udruga Agape je nositelj, a oni vode brigu o informiranju i obavještavanju ciljne skupine.

Oni su baš kao i Udruga prepoznali problem nezaposlenosti žena na svom području, a svaka od navedenih općina i institucija ima višestruke benefite od ovakvog projekta, jer putem ovog projekta su imali mogućnost barem privremeno i djelomično riješiti problem nezaposlenosti žena na svom području. Iz Udruge ističu kako su više nego zadovoljni komunikacijom i suradnjom na projektu te kako su se svi ujedinili na postizanju istog cilja, pomoći dugoročno nezaposlenih žena starijih od 50 godina. Korisnik pripada NUTS 2 regiji, Jadranska Hrvatska.

Udruga Agape postoji od 2003. Godine kada su je osnovali građani, a čini dobrovoljno i slobodno udruženje osoba koje pružaju pomoć osobama s teškoćama. Osim toga teže se i poboljšanju kvalitete života osoba koje imaju neki oblik invaliditeta ili pak problem socijalne isključenosti. Kao takva Udruga prepoznati su na području županije, ali i šire. Dugo godina projekti financirani od strane Europske Unije predstavljali su im veliku pomoć u realizaciji ciljeva. Projektne tim sastavljen od 3 osobe na konkretnom projektu „Zaželi“ činile su „osobe s višegodišnjim iskustvom na pripremi i provedbi projekata financiranih od strane Europske Unije.“⁹³

⁹² Udruga Agape: <http://udruga-agape.hr/zazeli-osnazi-sebe-i-druge/> (pristupljeno 1.2.2024.)

⁹³ Intervju

Neki od projekata koji su prethodili ovom projektu te im dali „vjetar u leđa“ da se nastave baviti ovakvim aktivnostima jer su prepoznali benefite koji proizlaze iz financiranja od strane Europske Unije su:

- Trogodišnji program „Mreža socijalnih usluga, put ka neovisnom življenju,
- Projekt IPA – kuća sretnog čovjeka,
- Širenje usluge osobne asistencije za osobe s invaliditetom sufinanciran iz ESF-a,
- Usluga osobne asistencije Omiš – Imotski,
- Provode 3 faze projekta „Zaželi“,
- Nastavljaju provoditi projekte i u financijskog perspektivi 2021. – 2027.

Zaželi - Program zapošljavanja žena



Projekt je sufinancirala Europska unija iz Europskog socijalnog fonda

Slika 12. Zaželi, projekt zapošljavanja žena, Učinkoviti ljudski potencijali (dostupno na: <https://www.podstrana.hr/projekti-financirani-eu-sredstvima/zazeli-program-zaposljavanja-zena/>)

4.3. Uklapanje projekta u strateški okvir i logička matrica projekta

Projekt “Zaželi” – program zapošljavanja žena pripada području zapošljavanja I socijalnog uključivanja, ⁹⁴ali u okviru OP-a Učinkoviti ljudski potencijali pripada I investicijskom

⁹⁴ [https://www.esf.hr/natjecaji/socijalno-ukljucivanje/poziv-na-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-iii/](https://www.esf.hr/natjecaji/socijalno-ukljucivanje/poziv-na-dostavu-projektних-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-iii/) (pristupljeno 1.2.2024.)

prioritetu 9i - Aktivna uključenost, uključujući s ciljem promicanja jednakih mogućnosti te aktivnog sudjelovanja i poboljšanja zapošljivosti. Razdoblje provedbe se definira kao razdoblje od 30 mjeseci od dana posljednjeg potpisa ugovora. Jasan je naglasak dan na minimaliziranje diskriminacije jer se okarakterizirala kao ozbiljna prepreka za aktivno sudjelovanje pojedinaca na tržištu rada.⁹⁵ Ta prva prilika pa makar i u poslu koji nije dugoročan te mogućnost dodatne edukacije I razvoja dodatnih socijalnih vještina mogu usmjeriti osobe koje su dugo bile isključene s tržišta rada konkretnom poslu I biti im pomoć u daljnjem radu, edukaciji I uključenosti.

Tablica 3. Logička matrica 1. Faze projekta Zaželi na području grada Omiša (izrada autora)

Provedba aktivnih politika zapošljavanja	INTERVENCIJSKA LOGIKA	MJERLJIVI POKAZATELJI	IZVORI PROVJERE	PRETPOSTAVKE
OPĆI CILJ	Zapošljavanje i uključivanje nezaposlenih žena starijih od 50 godina			
SPECIFIČNI CILJEVI	Zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih žena za koje postoji rizik od isključenja s tržišta rada	<i>Broj žena koje su se prijavile, educirale i odradile 6 do 12 mjeseci.</i>		Postali su konkurentna radna snaga
OČEKIVANI REZULTATI	Zapošljavanje 35 žena, briga o 140 krajnjih korisnika.	Žene nakon odrađenih mjeseci kreću dalje u obrazovanje.	Žene konkurentne na tržištu rada.	Žene nalaze zaposlenje.
AKTIVNOSTI	<ul style="list-style-type: none"> - Zapošljavanje, - Primanje novčane naknade, - Pomoć krajnjim korisnicima 	RESURSI: ESF		PREUVJETI ZA PROJEKT: Žene starije od koje žele raditi, a do sada nisu imale mogućnosti

⁹⁵ Op Učinkoviti ljudski potencijali str. 22. do 23. <https://www.esf.hr/wordpress/wp-content/uploads/2015/09/OPULJP-hr-20150709.pdf> (pristupljeno 1.2.2024.)

Izvor: izrada autora

Ova logička matrica temeljena na dobivenim podacima polazi od pretpostavke da postoje žene koje žele raditi te stvarna potreba od strane krajnjih korisnika. Također polazi se od pretpostavke da postoji dio osoba koje žele steći daljnju edukaciju na području socijalne skrbi.

4.4. Proračun projekta i financijski aspekti projekta

Za ovaj projekt od strane Europskog socijalnog fonda u 1. Fazi ugovoreno je 809.609,13 EUR uz financiranje Europske Unije 100% iz ESF-a. Većina aktivnosti koja se provodi na ovom projektu financira se po principu “jediničnog troška” odnosno izračun se radi na temelju broja zaposlenih osobe, njihove plaće te broja mjeseci ili broja krajnjih korisnika i njihovih potreština. U nastavku je dan detaljan prikaz troškova i rasporeda sredstava. S obzirom na to da je projekt proveden u razdoblju dok u Hrvatskoj euro nije bio službena valuta napravljena je konverzija svih stavki troškova iz HRK u EUR. U prvoj se fazi financiranje odvijalo u iznosu od 100% svi iznosi troškova su prikazani ukupno u eurima.

Tablica 4. Planirani troškovi na projektu - Zaželi 1. Faza – financiranog iz ESF-a

<i>Troškovi</i>	
Troškovi rada i prijevoza žena iz ciljane skupine	554.091,18
Troškovi potrepština za krajnje korisnike	89.189,73
Trošak kontrole krajnjih korisnika	3.822,42
Trošak nabave bicikala	1.990,84
Trošak obrazovanja i osposobljavanja za ciljane korisnice	22.852,85
<i>Promidžba i vidljivost</i>	
Promotivni materijali i aktivnosti	26.751,94
<i>Projektni tim</i>	
Voditelj projekta, Koordinator projekta, Financijski djelatnik	85.329,48 – ljudski potencijali ukupno
UKUPNO neizravni trošak	12.799,42

Izvor: intervju s osobom odgovornom za zastupanje udruge Agape

TROŠKOVI

- Troškovi rada i prijevoza žena iz ciljane skupine = Izračun troškova rada obuhvaća broj žena iz ciljne skupine pomnožen sa brojem mjeseci za vrijeme kojih se odvija projekt te minimalnom plaćom formiranom od strane Vlade te troškove prijevoza žena iz ciljane skupine.
- Trošak potrepština za krajnje korisnike = Kao trošak za krajnje korisnike (za higijenske potrepštine I ostalo) na mjesec postavljen je iznos te se taj iznos također množi s brojem mjeseci (24) Koliko se projekt provodi. Projektom se obuhvaća 140 korisnika. Do paketa se dolazi javnom nabavom.
- Trošak terenske kontrole = provodi odgovorna osoba osobnim automobilom.
- Trošak nabave bicikala = odnosi se na bicikle za žene da lakše dođu do korisnika.
- Trošak obrazovanja i osposobljavanja za ciljane korisnice = u odnos se stavlja broj žena za koje se smatra da žele završiti dodatnu edukaciju I broj dana koje sudjeluju na edukaciji te cijena prosječne mjesečne karte za jedan dio žena.

PROMIDBŽBA I VIDLJIVOST = uključuje obračun po komadu: plakata, brošura, banner, majice, televizijske objave, radijske objave, novinske objave, najam prostora za konferencije, catering, ažuriranje postojeće web stranice.

PROJEKTNI TIM = sastoji se od voditelja projekta zaposlenog na puno radno vrijeme zajedno s koordinatorom vodi sve poslove na projektu i izvještavanju, podnosi izvještaje o napredovanju, obavlja komunikaciju s partnerima. Zatim, postoji Koordinator projekta, a to je osoba sudjeluje koja u provedbi i izvještavanju, odabiru žena, redovna terenska kontrola, evidencija, također zaposlena na puno radno vrijeme. Tim ima I financijskog djelatnika zaposlenog na 30% radnog vremena na projektu.⁹⁶

4.5. Ljudski potencijali na projektu

Udruga te zaposleni u udruzi bave se širokim spektrom pomoći za osobe kojima je to najpotrebnije. Projektni tim na konkretnom projektu „Zaželi“ se sastojao od osoba s višegodišnjim iskustvom na pripremi i provedbi projekata financiranih od strane Europske Unije. Uloga projektnog tima izrazito je značajna kod svakog projekta te je stručnost,

⁹⁶ Intervju

organiziranost, komunikacija i mnoge druge vještine koje su potrebne za uspješno upravljanje projektima bile ključne za uspjeh. Iz udruge ističu kako je za dobru provedbu projekta važna komunikacija koja je bila na visokom nivou kako s članovima unutar tima tako i s projektnim partnerima, ciljnom skupinom te krajnjim korisnicima i samom dostavom potrepština do krajnjih korisnika. Dakle svi su od voditelja do svakog radnika pojedinačno djelovali sinergično kao tim stavljajući ciljnu skupinu i krajnje korisnike u fokus svojih aktivnosti.⁹⁷ Na projektu su sve skupa sudjelovale 3 osobe ako se isključi osoba koja je bila zadužena za prijevoz potrepština do krajnjih korisnika. Projektni tim sastojao se od osobe koja je voditelj projekta, a ima iskustvo na mnogim projektima financiranim od strane Europske Unije, koordinaciji, upravljanju te drugim projektnim aktivnostima. Projektni koordinator je osoba koja je po struci ing. Pom. Prometa dok je za poslove projektne administracije zaposlen financijski djelatnik. Iskustvo, vještine i kompetencije koje su članovi projektnog tima nadogradili prilikom provedbe sve 3. faze projekta pomoći će im u projektima koji trenutno provode i provoditi će u budućnosti. Udruga se nadogradila u pogledu asistencije i pružanja osobnih usluga te postala još prepoznatija. Ciljna skupina obuhvaćena projektom su ženske osobe bez posla, kojima su ovakvi projekti od velikog značaja, a često i jedina opcija da se aktiviraju na tržištu rada. Aktivnost ciljne skupine na projektu također je ocjenjena kao veoma dobra, a krajnji korisnici veoma zadovoljni.

4.6. Održivost i vidljivost

Udruga Agape jedina je na širem području koja kontinuirano prati i brine o osobama kojima je to najpotrebnije pritom vodeći brigu o individualnom pristupu prema svakom korisniku. Žele im osigurati što kvalitetnije usluge pomažući pritom korisnicima pri ostvarivanju zajedničkog cilja: neovisnog života. Ovaj projekt nije bio prvi na kojem ova relativno mala udruga sudjeluje, a kroz gotovo svaki projekt financiran iz ESI fondova potiču edukaciju i zapošljavanje. Projekt nema direktnu financijsku održivost, ali ima institucionalnu održivost kroz jačanje ljudskih, financijskih i organizacijskih kapaciteta. Stručnost stečena prilikom provedbe drugih projekata i mogućnost da prepoznaju potrebe na tržištu rada i teškoće na koje ranjive skupine nailaze pri zapošljavanju omogućila je da se projekt provodi u 3. faze.

⁹⁷ Intervju

Projekt je bio prepoznat od strane javnosti, a okolne općine također su pokazale interes za uključenje žena s njihovog područja u projekt. Dakle, projekt ima isključivo ne - financijsku dimenziju, a tijekom čitave provedbe projekta o detaljima i uspjehu provedbe izvještavalo se na stranicama udruge te je tako projekt imao iznimno dobru vidljivost i pokazao veliki interes javnosti. Između ostaloga, osoba koja je zadužena za zastupanje udruge gostovala u televizijskim emisijama, a intervjuirane su i žene obuhvaćene projektom koje su dugotrajno nezaposlene.



Slika 13. Planirane stavke za vidljivost projekta Zaželi

4.7. Subjektivna procjena uspješnosti projekta

S obzirom na širok spektar socijalnih usluga i osobne asistencije koji ova udruga pruža ovaj projekt bio je od velikog značaja za zajednicu u kojoj se provodio. Kao što je već spomenuto ovaj je projekt imao utjecaja na užu zajednicu ali je interes pokazan u od strane okolnih općina. Iz udruge projekt ocjenjuju kao iznimno uspješan te kako su svi planirani ciljevi postignuti po završetku projekta.⁹⁸ Zadovoljni su s općenitom komunikacijom s partnerima, zaposlenim ženama, krajnjim korisnicima te veoma zadovoljni rezultatima. S obzirom na

⁹⁸ Intervju

ovaj dobar primjer, ali i veoma uspješne kasnije dvije faze nastaviti će sudjelovati u projektima financiranim iz ESF-a. Za udruge ovog tipa koje djeluju na području Republike Hrvatske sredstva iz EU fondova od velikog su značaja da mogu nastaviti provoditi svoje ciljeve, planove i aktivnosti te djelovati na području županija i općina. Osim što se kroz projekt povećala zaposlenost žena te im se omogućilo dodatno obrazovanje te time i smanjio rizik od siromaštva i socijalne isključenosti povećala se razina kvalitete života krajnjih korisnika. Dakle, važnost ovog projekta je dvojaka i ovaj projekt je odličan primjer operacije kakva se može financirati iz ESF-a, a povezana je sa zapošljavanjem.

Zaključak

Nakon analize stanja u Hrvatskoj u usporedbi sa stanjem u Europskoj Uniji možemo zaključiti kako u nekim pogledima pariramo s ostatkom Europe no nažalost u većini prikazanih primjera nalazimo se ispod prosjeka Europske Unije. Najveći problem leži u nedostatku adekvatnih radnih mjesta na kojima bi se (posebno obrazovani mladi radnici) mogli zaposliti te izgraditi budućnost. Mala cijena radnog sata uvjetuje radnu snagu da se preseli u druge većinom Europske države gdje postoje bolje prilike na napredak i rast. Drugi problem je obrazovanje koje bi trebalo uključivati više praktične i pokazne nastave kako bi se učenike i studente što prije uključilo u radne procese. U prvom dijelu rada dan je osvrt na stanje na tržištu rada u Republici Hrvatskoj Iako je prošlo programsko razdoblje rezultiralo lošim iskorištenjem sredstava fondova Europske Unije ne znači da se će se taj trend nastaviti i u sljedećoj financijskoj perspektivi. Naprotiv, Hrvatska je spremnija nego ikad odgovoriti na izazove i uključiti se u korištenje novih financijskih instrumenata koji su joj na raspolaganju. Kroz jednostavnije postavljanje ciljeva i prioriteta na razini cijele Europske Unije mogli bi se dostići mnogi ciljevi, pogotovo oni koji su vezani uz razinu zaposlenosti od 78%. Protekle godine pokazale su nam da smo otporniji na krize nego što smo bili u budućnosti te spremniji na nove izazove. Društvo se mijenja i nažalost stanovništvo EU stari te je potrebno s druge strane osigurati održivi mirovinski sustav, a radnike što duže poticati da se zadrže na tržištu kao aktivna radna snaga. Vrlo veliki postotak financiranja putem ESF fonda može potaknuti održivi razvoj tržišta rada, društveno poduzetništvo, inovativne ideje i potaknuti ljude da se odvaže na promjene. Ranjivim skupinama treba se pružiti pristup cjeloživotnom obrazovanju, prekvalifikacijama pritom koristeći aktivne politike zapošljavanja koje imaju dugoročni karakter, a u prošlosti su projicirali dobre rezultate i pozitivne aktivnosti. Primjenom starih, ali i novih strategija treba se osigurati konkurentnost društva u Republici Hrvatskoj gdje neće postojati rizik od siromaštva i socijalne isključenosti. Europa se mijenjala, ali nije odustala od želje da stvori jednako i pravedno društvo gdje će postojati jednakost i neće biti diskriminacije pri zapošljavanju. Novi, bolji i ujedinjeni ESF + mogao bi tome direktno doprinijeti na izravne i neizravne načine aktivirati sve, a pogotovo mlađe od 25 i starije od 55 u sudjelovanju na tržištu rada kao aktivna radna snaga.

Projekti kakav je naveden u ovom diplomskome radu u vidu u primjera dobre prakse mogli bi biti generatori razvoja tržišta rada kakvog želi Republika Hrvatska kao članica Europske Unije. Svi radnici trebaju imati jednake mogućnosti i treba se poticati želja i potreba radnika da se uključe kao aktivna radna snaga te što duže ostanu kao takvi na tržištu rada.

Bibliografija

Aktivne politike zapošljavanja: <http://www.esf.hr/natjecaji/zaposljavanje/provedba-mjera-aktivne-politike-zaposljavanja/>

BOŽIKOVIĆ N, Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj (str 93.) Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 42, br. 1, 91-110 (2021.)

Državni zavod za statistiku

Eures (: https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market-information_hr

Eurofound:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef23045en.pdf

Europski fond za pomorstvo i ribarstvo: <https://euribarstvo.hr/europski-fond-za-pomorstvo-i-ribarstvo-2014-2020-epfr/>

Europski fond za regionalni razvoj:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/95/europski-fond-za-regionalni-razvoj-efrr->

Europski stup socijalnih prava <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1279&langId=hr>)

Eurostat: ARS <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/database>

Eurostat: statistika nezaposlenosti: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_and_beyond

ESF + <https://esf.hr/esfplus/tijela-suk/>

ESF projekti <https://www.esf.hr/projekti>

FEAD (<http://www.fead.hr/>)

Financijski okvir Vlada Republike Hrvatske, dostupno na: <https://carina.gov.hr/istaknute-teme/eu-fondovi/financijski-okvir-2021-2027/12101>

Gvozdanović, Ilišin, Adamović, Potočnik, Baketa, Kovačić: Istraživanje mladih u Hrvatskoj 2018./2019.

Hrvatski zavod za zapošljavanje

Jovančević, Radmila, Alka Obadić, Lucija Rogić Dumančić, Tomislav Sekur Jurica Šimurina, Sanja Tišma, Iva Tolić: *Ekonomika i ekonomske politike EU*), Zagreb, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2020.

Kohezijska politika po državama: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/countries/HR/14-20>

Kohezijski fond: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/96/kohezijski-fond>

LOWTHER Joe dr.sc. FLEKSIBILNOST RADNE SNAGE I ULOGA HRVATSKIH SOCIJALNIH PARTNERA U NJEZINU POVEĆANJU

Maletić Ivana: *Moj EU projekt – priručnik za pripremu i provedbu EU projekata*, TIM4PIN d.o.o za savjetovanje, Zagreb, 2018.

Maletić Ivana, Kristina Kosor, Tea Japunčić, Davorka Žagar, Tomislav Čakanić: *Vodič kroz programe i fondove EU 2021.-2027. mogućnosti financiranja projekata u Hrvatskoj*, Zagreb, TIM4PIN d.o.o. za savjetovanje, 2020

Ministarstvo financija: <https://carina.gov.hr/istaknute-teme/eu-fondovi/financijski-okvir-2021-2027/12101>

Ministarstvo Regionalnog razvoja I fondova EU: <https://razvoj.gov.hr/istaknute-teme/eu-fondovi-2021-2027/visegodisnji-financijski-okvir-2021-2027-i-instrument-eu-za-oporavak/4852>

Mladi na tržištu rada : https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Participation_of_young_people_in_education_and_the_labour_market

Nacionalna klasifikacija statističkih regija 2021. (HR_NUTS 2021.) DRŽAVNI ZAVOD ZA STATISTIKU

Nacionalni plan oporavka I otpornosti

Obadić Alka: Članak broj 11-07, Utjecaj financijske krize na globalno tržište rada, Sveučilište u Zagrebu, Ekonomski fakultet

Obadić Alka, Tica Josip: *Gospodarstvo Hrvatske*, Sveučilište u Zagrebu (2016.)

Pokazatelji zaposlenosti u Hrvatskoj i EU: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics&fbclid=IwAR2deMcDrzmFd1Ssw_byq7kuxDYXH4PUUqqmtCIQV4QTPwqGkz2R46oKXPA#Employment_in_2022_compared_with_the_EU_target

Politika zapošljavanja: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/hr/sheet/54/politika-zaposljavanja>

Proračun EU: dostupno na: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/budget/revenue_hr

Provedba mjera: (<https://www.hzz.hr/projekti/provedba-mjera-aktivne-politike-zaposljavanja-za-mlade-izm/>), <https://www.hzz.hr/projekti/potpore-za-zaposljavanje-teze-zaposljivih-skupina>, <https://www.hzz.hr/projekti/podrska-samozaposljavanju/>)

Radni sat – cijena (<https://www.poslovni.hr/europska-unija/koliko-se-sat-rada-placa-u-europi-hrvatska-je-pri-samom-dnu-4384103>)

Strukturni fondovi: <https://strukturnifondovi.hr/en/eu-fondovi/esi-fondovi-2014-2020/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020/>

Tržište rada EU https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics-explained/images/a/a5/EU_labour_maket_Q1_2009_to_Q4_2022.jpg [atistics/hr&oldid=393182](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/a/a5/EU_labour_maket_Q1_2009_to_Q4_2022.jpg),

Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020.

Učinkoviti ljudski potencijali 2021. – 2027.

Udruga Agape: <http://udruga-agape.hr/>, <http://udruga-agape.hr/zazeli-osnazi-sebe-i-druge/>,

Udruga Agape: strateški plan: <http://udruga-agape.hr/strateski-plan-udruge-osoba-s-invaliditetom-agape/>

Vlada Republike Hrvatske (<https://vlada.gov.hr/europa-2020/194549>)

Zaposlenost: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/hr&oldid=488149#Stope_zaposlenosti_prema_spolu.2C_dobi_i_razini_ste.C4.8Denog_obrazovanja

Zaželi: [https://strukturnifondovi.hr/en/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena](https://strukturnifondovi.hr/en/natjecaji/poziv-dostavu-projektних-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena), <https://www.podstrana.hr/projekti-financirani-eu-sredstvima/zazeli-program-zaposljavanja-zena/>, <https://www.esf.hr/natjecaji/socijalno-ukljucivanje/poziv-na-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-iii/>

Popis slika, tablica I grafikona

Slika 1. Tržište rada u Europskoj Uniji od 2009. do 2022.....	5
Slika 2. Preklapanje podataka ARS – a I HZZ – a.....	8
Slika 3. Stopa zaposlenosti po državama članicama EU - 20. do 64. godine.....	9
Slika 4. Troškovi rada – radnog sata u Europskoj Uniji.....	12
Slika 5. Preklapanje statistike o radnoj snazi kod osoba 15. – 34 godine.....	14
Slika 6. Preklapanje mladih u sustavu obrazovanja i mladih na tržištu rada 2021.....	15
Slika 7. Mladi u sustavu obrazovanja prema statusu na tržištu rada.....	16
Slika 8. Zaposleni po dobi i spolu 2009. – 2022.....	18
Slika 9. Europski stup socijalnih prava.....	24
Slika 10. Iskorištenost sredstava ESI fondova u Hrvatskoj u razdoblju 2014. – 2020...35	
Slika 11. Intervencijska logika programiranja ESF-a.....	37
Slika 12. Projekt Zaželi.....	56
Slika 13. Projekt Zaželi vidljivost.....	61
Grafikoni:	
Grafikon 1. Zaposleni prema dobi i spolu 2022.....	18
Grafikon 2. Kohezijska politika za programsko razdoblje od 2021.-2027.....	36
Grafikon 3. Ukupna vrijednost OPLJUPA i OPKK.....	38
Grafikon 4. Financijska sturktura OPLJUPA.....	39
Tablice:	
Tablica 1. Raspored financijskih sredstava prioritetne osi zapošljavanje.....	43
Tablica 2. Primjeri operacija vezanih uz zapošljavanje.....	44
Tablica 3. Logička matrica projekta zaželi.....	57
Tablica 4. Planirani troškovi projekta Zaželi.....	58