



HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOSŁJAVANJE

SREDIŠNJA SLUŽBA

P.P. 933, Radnička c. 1, 10 000 Zagreb Telefon: 01/ 6126 000 • Fax: 01/6126 038

E-mail: tajnica@hzz.hr /ili hzz@hzz.hr • URL: [http:// www.hzz.hr](http://www.hzz.hr)

AKTIVNOSTI HRVATSKOGA ZAVODA ZA ZAPOSŁJAVANJE U RAZDOBLJU GOSPODARSKIH PROMJENA

Politika zapošljavanje i socijalna politika imaju snažan utjecaj na gospodarstvo neke zemlje, a posebice u vrijeme usporavanja gospodarskog rasta i nastajanja krize. Stoga je ključno primijeniti principe fleksibilnosti u prilagodbi novim okolnostima i potpomoći sigurnost poslovanja. Neophodno je pomoći nezaposlenima da se ponovo zaposle, da uđu u sustav obrazovanja radi stjecanja znanja i vještina kako bi se podigla razina njihove zapošljivosti i što brže uključenje u svijet rada, te pomoći radnicima da zadrže svoj posao. Neophodno je pažljivo praćenje trendova u zapošljavanju, kako bi se na vrijeme poduzele odgovarajuće mjere, te nastavile provoditi smjernice za rast i zapošljavanje, odnosno da se ograniči porast nezaposlenosti i ublaže socijalni učinci na društvo.

U situaciji rastuće nezaposlenosti potrebno je ne samo privući, već i zadržati što više ljudi na tržištu rada, pospješiti prilagodljivost radnika i poduzeća, povećati ulaganja u ljudski kapital kroz bolju edukaciju radi stjecanja novih vještina za tržište rada. Borba protiv nezaposlenosti i nastavak provedbi reforme tržišta rada u situaciji rastuće nezaposlenosti zahtijeva fokusiranje na poticanje zaposlenosti i aktivnosti za skraćivanje razdoblja nezaposlenosti koristeći principe fleksigurnosti radi brže prilagodbe poduzeća i radnika u kriznoj situaciji. Potrebno je osnažiti pristup obrazovanju i usavršavanju, te mjerama aktivne politike usmjerenim za nezaposlene osobe, radnike kojima prijeti otkaz i ostale ranjive skupine. Dakle mjere aktivne politike moraju biti usmjerene na usavršavanje i stjecanje vještina koje su potrebne na tržištu rada i vode ka povećanju zapošljivosti; poticanje zapošljavanja nezaposlenih osoba i zadržavanje u radnom odnosu ranjivih skupina. Ulaganje u ljudske resurse je ključno za mobilnost i prilagodljivost radnika, i kod toga treba voditi računa o tome da se ne određuje dobna granica. Potrebno je stvarati nova radna mjesta kroz ulaganje u razvoj i istraživanje, javne radove, smanjenje troškova proizvodnje koji nisu vezani uz troškove radne snage, zadržavati radnike u „aktivnosti“ i obeshrabriti rani odlazak u mirovinu.

Od Zavoda se očekuje da igra ključnu ulogu u prevladavanju krize, strukturne i dugotrajne nezaposlenosti te da odgovori na izazove u gospodarstvu, da bude sposoban se nositi brzim promjenama i ranjivošću tržišta rada, s povećanim prilivom tražitelja posla i njihovim potrebama (individualizirano savjetovanje i pomoć kod traženja posla, usavršavanje, sufinancirano zapošljavanje, potpora samozapošljavanju), intervenirati prije no što kriza nastupi u poduzeću (rana intervencija putem mobilnih centara), osigurati bolje i brže usluge poslodavcima, efikasno pratiti promjene i potrebe na tržištu rada, te reagirati na njih.

U Hrvatskom zavodu za zapošljavanje u proteklo vrijeme intenzivno se radilo na uspostavljanju sustava rada s poslodavcima, definirane su aktivnosti u radu s poslodavcima, uspostavljeni su indikatori kojima se mjeri uspješnost u radu, u svakoj područnoj službi organizirani su Uredi za poslodavce.

Međutim, okolnosti na tržištu rada bitno su izmijenjene, poslodavci su suočeni sa teškoćama u poslovanju, nerijetko i sa situacijom da moraju otpuštati radnike. Poslodavci od Hrvatskog zavoda za zapošljavanje trebaju drugačije, prilagođene aktivnosti. Sve je veća potreba za aktivnostima prema radnicima koji su još u radnom odnosu, ali pred otpuštanjem, dok se u isto vrijeme broj nezaposlenih u evidenciji nezaposlenih povećava.

I dok s jedne strane imamo zahtjeve intenzivnijeg rada s nezaposlenim osobama kako bi ih se motiviralo na uključivanje u programe koji bi trebali dovesti do bržeg zapošljavanja, s druge strane imamo sve veće zahtjeve intenzivnijeg rada s poslodavcima i njihovim radnicima kojima prijeti gubitak posla, a sve to uz povećan priljev u nezaposlenost tj. povećan rad s novoprijavljenim osobama.

Sve te okolnosti nužno dovode Zavod pred izazov optimalizacije pružanja usluga, te prilagodbu aktivnosti trenutnim potrebama:

- I. Osnivanje mobilnih timova u područnim službama
- II. Pojačane aktivnosti poslovnog savjetovanja
- III. Prilagodba mjera aktivne politike zapošljavanja
- IV. Mjere ulaganja u ljudske resurse na bazi lokalnih partnerstava za zapošljavanje

I Mobilni timovi

Hrvatski zavod za zapošljavanje svim tvrtkama koje moraju otpuštati veći broj radnika ponudit će usluge mobilnih timova. Mobilni timovi prvotno su pružali usluge tvrtkama u restrukturiranju u dijelu pomoći kod zbrinjavanja viška radnika, no usluge mobilnih timova pružaju se i tvrtkama u teškoćama koje zbog problema u poslovanju trebaju otpuštati radnike. Cilj rada mobilnih timova je radnike kojima prijeti otkaz pripremiti za tržište rada, za njih posredovati dok su još zaposleni u svojim tvrtkama kako bi se smanjio njihov dolazak u evidenciju nezaposlenih. Svaka područna služba osnovat će takve mobilne timove sastavljene od tima stručnjaka: savjetnika za zapošljavanje, pravnika, psihologa te će po potrebe u svoj rad uključiti i druge stručnjake.

Mobilni timovi nude sljedeće usluge:

1. Osnivanje Mobilnog centra

Kako bi osigurali dostupnost usluga radnicima kojima prijeti otkaz ugovora o radu, u prostorima tvrtke može se osnovati Mobilni centar u kojem će raditi savjetnici za zapošljavanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje i pružati pomoć radnicima kroz različite usluge. Mobilni centar je u stvari centar koji potpomaže i potiče poslovne promjene tijekom procesa restrukturiranja, privatizacije, a može poticati poslovne promjene i u tvrtkama s teškoćama u poslovanju. Usluge u Mobilnog centra u potpunosti imaju individualizirani pristup i usluge su „krojene po mjeri radnika“;

2. Pomoć u definiranju radnog potencijala radnika kojima prijeti otkazivanje ugovora o radu

Radnici koji dugo rade na određenim poslovima često nisu u mogućnosti prepoznati svoje mogućnosti za zapošljavanje na drugim poslovima ili u drugim tvrtkama. Savjetnici za zapošljavanje, kroz procese savjetovanja, pomoći će radnicima prepoznati prenosive i druge vještine koje će omogućiti zapošljavanje na drugim poslovima, pomoći im definirati potrebe za obrazovanjem koje treba omogućiti lakše zapošljavanje na otvorenom tržištu rada, definirati plan traženja posla, te pružiti psihosocijalnu podršku;

3. Obrazovanje za stjecanje vještina traženja posla

Za radnike će se organizirati trening za stjecanje vještina traženja posla i boljeg snalaženja na otvorenom tržištu rada. Radnici mogu naučiti pisati životopis ili ga napraviti u suradnji sa savjetnikom, naučiti kako se što bolje predstaviti poslodavcu i slično;

4. Obrazovanje za stjecanje stručnih vještina

Kroz savjetovanje radniku će se preporučiti obrazovanje za stjecanje stručnih vještina, za koje se prognozira da će radniku omogućiti brže zapošljavanje na novim poslovima. Ovisno o Godišnjem planu poticanja zapošljavanja omogućit će se i sufinanciranje obrazovanja;

5. Pomoć u samozapošljavanju i pokretanju vlastitog posla

Za radnike koji se žele samozaposliti organizirat će se trening za stjecanje znanja i vještina za pokretanje vlastitog posla, pisanja poslovnog plana, te u suradnji sa ostalom poduzetničkom infrastrukturom u županiji pružiti podrška za samozapošljavanje;

6. Organiziranje Interne burza rada

Na oglasnim pločama Mobilnog centra omogućit će se oglašavanje slobodnih radnih mjesta na otvorenom tržištu rada koje je zabilježio Zavod, a omogućit će se i interno oglašavanje radnih mjesta;

7. Posredovanje za slobodna radna mjesta

Za odgovarajuća radna mjesta, oglašena u Zavodu, savjetnik za zapošljavanje posredovat će kod poslodavaca za radnike kojima prijete otkaz;

8. Sufinanciranje zapošljavanja

Za radnike iznad 50 godina starosti sufinancirat će se zapošljavanje kod drugog poslodavca, a prema Godišnjem planu poticanja zapošljavanja;

Hrvatska ima određena iskustva u osnivanju Mobilnih centara. U periodu 2001. i 2002. godine takav Centar osnovan je u Hrvatskim željeznicama, a u okviru projekta CARDS 2001 – Restrukturiranje tržišta rada, osnivanje centara ponuđeno je hrvatskim brodogradilištima. Budući da se najavljeno restrukturiranje brodogradilišta nije dogodilo za vrijeme trajanja projekta, iz sredstava CARDS 2001 osnovani su Centri za potporu poslovnih promjena u tvrtkama „Luka“ Rijeka, „RIO“ Rijeka, „LUMNIK“ te je pružena podrška Ministarstvu obrane i programu „SPEKTRA“. Kroz projekt je sufinancirano zapošljavanje za 90 radnika, 106 radnika upućeno je na obrazovanje, a 24 radnika su se samozaposlila.

Vođeni proteklom iskustvom, a posebno iskustvom Centra za potporu poslovnih promjena u Hrvatskim željeznicama, za dobro funkcioniranje Mobilnog centra nužno je zadovoljiti neke pretpostavke:

- Rad Mobilnog centra bit će uspješan ukoliko ga podržavaju socijalni partneri;
- Potrebno je postići usuglašenost Uprave i Sindikata da dio radnika treba potražiti posao na drugim poslovima i u drugim tvrtkama;
- Radnici kojima prijete otkaz ugovora o radu, koliko god je to moguće, trebaju dobiti jasnu poruku da svoju karijeru mogu nastaviti u drugim tvrtkama, te da koriste pomoć koju im daje Mobilni centar. U tome posebno veliku ulogu imaju sindikati;
- Mobilne centre treba osnovati u prostorima tvrtke kako bi se ohrabrilo radnike da potraže pomoć dok su još zaposleni tj. dok su još u otkaznom roku;
- Radnici u otkaznom roku trebali bi biti ohrabreni da, u suradnji sa savjetnikom za zapošljavanje, dio radnog vremena posvete tražnju novog posla.

II Poslovno savjetovanje

Savjetnik specijalist

Jedna od značajnih aktivnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje u radu sa poslodavcima je poslovno savjetovanje kroz posjete poslodavcu. Samo tijekom 2008. godine savjetnici za zapošljavanje obišli su 17.519 poslodavaca. Posjeti poslodavcima dobra su prilika za upoznavanje teškoća na koje poslodavci nailaze kod pronalaska radnika, prepoznavanje njihovih potreba kako bi na temelju toga mogli kreirati i nove usluge, te upoznavanje s radnim okruženjem i zahtjevima radnog mjesta kako bi mogli uspješnije posredovati. Posjeti poslodavcima dobra su prilika i za razvijanje poslovne suradnje između Zavoda i poslodavaca.

Zavod ima posebnu ulogu kod malih poduzeća jer većina njih nema razvijene odjele za upravljanje ljudskim potencijalima te im je potrebna pomoć kod odabira radnika. Za sve svoje potrebe, poslodavac u Zavodu ima jednu kontakt osobu, savjetnika za zapošljavanje – specijalistu za djelatnost.

Naime, savjetnici za zapošljavanje organizirani su prema djelatnosti poslodavca. Svaki savjetnik zadužen je za jednu ili više srodnih djelatnosti, te poslodavce unutar tih djelatnosti. To omogućava da savjetnik razvije stručna znanja te postane savjetnik specijalist za određenu djelatnost. Nakon uspostavljene suradnje poslodavac ima svoju kontakt osobu u Zavodu preko koje će dobiti sve usluge, a osim usluga pruženih u Zavodu, savjetnik specijalist posjetit će svoje poslodavce najmanje jednom u dvije godine.

Ključni savjetnik za ključne poslodavce

Prema poslodavcima koji zapošljavaju veliki broj radnika ili koji imaju posebno značenje za razvoj nekog područja kreirana je usluga – ključni savjetnik za ključnog poslodavca. Nerijetko su ključni poslodavci veliki poslodavci koji imaju više poslovnica ili dislociranih pogona te je potrebno prilagoditi posredovanje za zapošljavanje njihovim potrebama. Bez obzira gdje poslodavac zapošljava, on svoju potrebu za radnikom može dostaviti bilo kojoj ispostavi Zavoda, dostaviti je webom, poštom ili telefonom, ili se može obratiti svome savjetniku. Matični savjetnik, zadužen za tog poslodavca, koordinirat će posredovanjem na cijelom području Republike Hrvatske, te će poslodavcu biti upućeni radnici iz bilo kojeg područja zemlje, sukladno zahtjevu. S ključnim poslodavcima dogovarat će se sporazumi o suradnji kojima će se regulirati obaveze i rokovi izvršavanja, a omogućit će im se i predstavljanje na sajmovima poslova.

III Mjere aktivne politike

U 2009. godini mjere za poticanje zapošljavanja dizajnirane su prema prioritetima utvrđenim Zajedničkim memorandumom o prioritetima politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj (JAP).

Mjere za poticanje zapošljavanje kategoriziraju se kao horizontalne državne potpore te su usklađene s člankom 40. Odluke o objavljivanju općih pravila o skupnim izuzećima u području državnih potpora koja su sadržana u Uredbi Komisije (EZ-a) br. 800/2008 koji propisuje pod kojim uvjetima se može dobiti državna potpora za zapošljavanje, no očekujemo da će pojaviti problemi u dodjeljivanju potpora jer poslodavci neće moći ostvariti uvjet dodatnog zapošljavanja u odnosu na prosječan broj nezaposlenih u proteklih 12 mjeseci. Kako ovaj uvjet ostaje nepromjenjiv i u okolnostima u kojima se trenutno nalazi Hrvatska, ali i ostale zemlje svijeta, aktivnosti će se usmjeriti na povećanje broja uključenih u obrazovanje i javne radove, te povećanje uključenih osoba u obrazovanje kod poznatog poslodavca.

Mjere za poticanje zapošljavanja nakon što ih usvoji Vlada Republike Hrvatske bit će organizirane u slijedećim područjima:

1. Mjere koje se smatraju državnim potporama za zapošljavanje:

- Sufinanciranje zapošljavanja mladih osoba bez radnog iskustva,
- Sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba,
- Sufinanciranje zapošljavanja osoba iznad 50 godina:
 - iz evidencije nezaposlenih
 - koje su u otkaznom roku
- Sufinanciranje zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih osoba:
 - iz evidencije nezaposlenih
 - koje su u otkaznom roku

2. Mjera koja se smatra državnom potporom za usavršavanje:

- Sufinanciranje obrazovanja za poznatog poslodavca:
 - Sufinanciranje obrazovanja zaposlenih osoba iznad 50 godina u cilju zadržavanja radnog mjesta
 - Sufinanciranje obrazovanja novozaposlenih na poslovima za koje na tržištu rada nema
 - Sufinanciranje obrazovanja zaposlenih u uvjetima uvođenja novih tehnologija, viših standarda i promjene proizvodnog programa poslodavca

3. Mjere koje se ne smatraju državnim potporama - mjere za obrazovanje i zapošljavanje s ciljem povećanja zapošljivosti nezaposlenih osoba:

- Financiranje obrazovanja:
 - nezaposlenih osoba prema potrebama tržišta rada
 - financiranje stručnog osposobljavanja mladih kvalificiranih osoba bez zasnivanja radnog odnosa
- Sufinanciranje/financiranje zapošljavanja kroz programe javnih radova.

Imajući u vidu gospodarsko okruženje u kojem će se mjere za poticanje zapošljavanja provoditi u 2009. godini, ali i usklađenost s zakonodavstvom Europske unije u području potpora za zapošljavanje učinjene su neke izmjene:

- Omogućit će se sufinanciranje teško zapošljivih osoba kroz državne potpore bez uvjeta dužine nezaposlenosti, koji je do sada postojao u ciklusu mjera od 2006. – 2008. godine. Nakon utvrđenog profesionalnog plana koji se utvrđuje u roku od 60 dana od prijave na evidenciju Zavoda, osoba ulazi u ciljnu skupinu;
- Iako je ciklus mjera od 2006. do 2008. godine za cilj imao uputiti u obrazovanje osobe koje su duže od 6 mjeseci na evidenciji, osim ako se radi o obrazovanju za deficitarna zanimanja, u novom ciklusu mjera za 2009. godinu predloženo je da se omogući upućivanje na obrazovanje nezaposlene osobe bez obzira na dužinu nezaposlenosti, nakon utvrđivanja profesionalnog plana u roku od 60 dana od prijave u evidenciju Zavoda;
- Predloženo je da se omogući sufinanciranje zapošljavanja kod drugog poslodavca osobama koje se nalaze u otkaznom roku kao višak radnika, s promijenjenim uvjetima. Ova mjera primjenjuje se na osobe u višku iznad 50 godina starosti. Mjeru treba prošiti na osobe koje se nalaze u otkaznom roku kao višak radnika, bez obzira na godine života, ukoliko pripadaju jednoj od ciljanih skupina: osobe s invaliditetom, osobe nižeg stupnja obrazovanja (osobe koje nisu stekle srednjoškolsko obrazovanje) i samohrani roditelji, a sve s ciljem da

se spriječi njihov ulazak u nezaposlenost tj. omogući lakše zapošljavanje kod drugog poslodavca.

IV Mjere ulaganja u ljudske resurse na bazi lokalnih partnerstava za zapošljavanje

Zapošljavanje i regionalne strategije ulaganja u ljudske resurse trebaju povezati potrebu prevencije gubljenja znanja i vještina potrebnih na lokalnom/regionalnom tržištu rada s povećanjem zapošljivosti radne snage kroz stjecanje potrebnih znanja i vještina za tržište rada svih skupina.

Pristup razvoja lokalnih partnerstava za zapošljavanje se razvio u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje kako bi se i formalno ojačala partnerstva lokalnih dionika i njihovih kapaciteta u provedbi aktivne politike zapošljavanja, posebice u dijelu povezivanja svijeta rada i obrazovanja. Razvojem lokalnih partnerstava za zapošljavanje jačaju se mehanizmi za lokalni razvoj i poboljšano javno upravljanje, grade se zajednički kapaciteti i zajednički definiraju prioriteti za lokalnu zajednicu, a time je i podijeljena odgovornost za lokalni razvoj. Razvoj ljudskih potencijala postaje dio svekolikog regionalnog razvoja, stvaraju se također kapaciteti za buduće korištenje sredstava iz strukturnih fondova, partnerski se pristupa zajedničkom rješavanju problema na horizontalnoj razini, dodatno se motiviraju pripadnici svih sektora posebice privatnog sektora u kreiranju zajedničkih razvojnih politika.

Raznolike mjere i instrumenti se koriste u lokalnim partnerstvima u području analize lokalnog tržišta rada, samostalnog pokretanja posla, „krojenja“ mjera aktivne politike za ranjive skupine, socijalnog poduzetništva, job klubova, a posebice mjere ulaganja u ljudske resurse u području obrazovanja, usavršavanja i raznih oblika treninga. Samo tijekom 2008. godine u suradnji sa jedinicama lokalne samouprave, regionalne samouprave, te kroz različite projekte organizirano je 96 programa obrazovanja u koje je bilo uključeno 1.365 osoba, od čega 232 osobe s invaliditetom.

U suradnji s jedinicama lokalne samouprave, županijama, gradovima i općinama i dalje će se na partnerskim principima ulagati u obrazovanje koje je ključno za stjecanje potrebnih znanja, vještina i kompetencija za tržište rada, a koje ujedno pojačavaju profesionalnu i geografsku mobilnost i prilagodljivost radnika tržištu rada.