

Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja 2011. - 2012. (Mjere aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje)

doi: 10.3935/rsp.v18i2.1001

Prioriteti aktivne politike zapošljavanja u Hrvatskoj

Mjere aktivne politike zapošljavanja koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje usmjerene su prema stvaranju uvjeta kod poslodavaca za zapošljavanje skupina nezaposlenih osoba koje su u nepovoljnom položaju na tržištu rada, njihovom obrazovanju i podizanju razine zapošljivosti i motiviranosti za traženjem stalnog zaposlenja, kao i očuvanju radnih mjesta.

Navedene mjere sastavni su dio Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja čiji su ciljevi utvrđeni Zajedničkim memorandumom o prioritetima politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj iz 2008. godine. Zajedničkim memorandumom o prioritetima politike zapošljavanja u Hrvatskoj određeni su ciljevi i prioritetna područja djelovanja, kao i ciljane skupine za primjenu mjera aktivne politike zapošljavanja.

U Hrvatskoj su tako određeni ključni prioriteti aktivne politike zapošljavanja, a to su povećanje stope participacije žena primarne dobne skupine (posebice onih s niskim ili neodgovarajućim vještinama), povećanje stopa participacije starijih osoba, povećanje stope participacije mladih ljudi, rješavanje problema dugotrajne nezaposlenosti, smanjenje nesrazmjera vještina na tržištu rada, poboljšanje prilagodljivosti radnika i poduzeća, povećanje ulaganja u ljudski potencijal kroz bolje obrazovanje i vještine, dobro upravljanje i izgradnja administrativnih kapaciteta.

Tako su intervencije aktivne politike u smislu motiviranja, obrazovanja i sufinanciranog zapošljavanja usmjerene prema: ženama primarne dobi nižeg ili neadekvatnog obrazovanja, nezaposlenim osobama (50+) i zaposlenim osobama kojima prijete gubitak zaposlenja, mladim osobama koje su ispale iz sustava srednjoškolskog obrazovanja, mladim osobama bez radnog staža, dugotrajno nezaposlenima, uz posebno isticanje osoba s invaliditetom, žrtava obiteljskog nasilja, samohranih roditelja, liječenih ovisnika, hrvatskih branitelja, kao i osoba romske nacionalne manjine.

Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja 2011. - 2012.

Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja 2011. - 2012. nastavak je aktivnosti koje su sadržane u Nacionalnom planu za poticanje zapošljavanja za 2009. i 2010. godinu te slijedi strateške ciljeve i mjere uz odgovarajuće provedbene aktivnosti.

Mjere iz nadležnosti Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje dijele se na potpore za zapošljavanje, potpore za usavršavanje te na mjere koje se ne smatraju državnim potporama, a usmjerene su na obrazovanje nezaposlenih osoba prema potrebama tržišta rada, stručno osposobljavanje za rad mladih osoba bez radnog iskustva, zapošljavanje dugotrajno nezaposlenih osoba u programima javnih radova te očuvanje radnih mjesta u uvjetima u kojima poslodavac

uvodi program rada u punom radnom vremenu u trajanju kraćem od 40 sati tjedno.

Nacionalnim planom za poticanje zapošljavanja 2011. – 2012. uvedene su nove mjere koje su usmjerene na poticanje fleksibilnijeg radnog vremena i cjeloživotnog učenja, a time i fleksigurnosti na tržištu rada. Riječ je o sufinanciranju zapošljavanja zamjenskog radnika za radnika koji je na obrazovanju, zapošljavanja na dijeljenom radnom mjestu te dodjeljivanju potpore za očuvanje radnih mjesta, odnosno nadoknade neto plaće radnicima, u uvjetima u kojima poslodavac uvodi program rada u punom radnom vremenu u trajanju kraćem od 40 sati tjedno.

Potpore za zapošljavanje

Potpore za zapošljavanje spadaju u kategoriju državnih potpora za zapošljavanje te su u skladu sa Zakonom o državnim potporama (NN, 140/2005) i Uredbom Komisije (EZ-a) br. 800/2008. Imaju obilježja horizontalnih potpora usmjerenih svim poduzetnicima koji zapošljavaju osobe u nepovoljnom položaju na tržištu rada, ali isključuju poduzetnike u teškoćama. Poslodavcima koji zadovoljavaju određene uvjete i kriterije dodjeljuju se potpore za zapošljavanje mladih osoba bez radnog iskustva, dugotrajno nezaposlenih osoba, osoba starijih od 50 godina, osoba s invaliditetom i posebnih skupina nezaposlenih osoba. Analizom iz Zajedničkog memoranduma utvrđeno je da su navedene skupine u osobito nepovoljnom položaju na tržištu rada, što zbog nedostatka iskustva, što zbog nedostatka određenih znanja, vještina i motiviranosti za zaposlenjem. Potporama za zapošljavanje utječe se na povećanje njihovog učešća u stopi zaposlenosti, njihovog imovinskog stanja, na unapređenje njihovih znanja i vještina vezanih uz rad na određenom radnom mjestu te na njihovu zapošljivost, kao i na stvaranje pozitivnog

stava kod poslodavaca za zapošljavanje osoba koje pripadaju navedenim ciljanim skupinama.

Potporom za samozapošljavanje dugotrajno nezaposlenih osoba financijski se pomaže osobama koje imaju poslovni plan i motivaciju za pokretanjem vlastitog posla da na taj način riješe pitanje svoje nezaposlenosti, što doprinosi i poticanju poduzetništva.

Od 2011. godine, a u skladu s ciljevima iz Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja vezanih uz poticanje zapošljavanja i fleksigurnosti na tržištu rada, potpore za zapošljavanje također se dodjeljuju za zapošljavanje na dijeljenom radnom mjestu te zapošljavanje zamjenskog radnika za radnika koji je na obrazovanju. Zapošljavanje nezaposlenih osoba na dijeljenom radnom mjestu omogućava dvjema osobama podjelu radnog vremena u trajanju od 40 sati tjedno čime se, osim zapošljavanja nezaposlenih osoba, potiče korištenje fleksibilnog radnog vremena, što može biti osobito korisno starijim radnicima, samohranim roditeljima ili osobama s invaliditetom. Također, dijeljenje radnog opterećenja između dvije osobe može doprinijeti njihovoj produktivnosti, što je za poslodavce vrlo značajno.

Cilj sufinanciranja zapošljavanja zamjenskog radnika je osigurati poslodavcima radnu snagu na upražnjenim radnim mjestima radnika koji su na obrazovanju/usavršavanju, a zamjenskim radnicima omogućava ponovni ulazak u zaposlenost te stjecanje dodatnih znanja i vještina. Ova mjera potiče fleksigurnost na tržištu rada jer omogućava radnicima stjecanje dodatnih znanja i vještina te razvoj kompetencija koje su nuže s obzirom na dinamiku promjena na tržištu rada. Poslodavce se motivira na ulaganje u vlastitu radnu snagu, što doprinosi održavanju njegove konkurentnosti, kao i konkurentnosti njegovih radnika, a nezaposlenim osobama pruža se pri-

lika za barem kratkotrajnim zaposlenjem i stjecanjem određenog radnog iskustva, znanja i vještina vezanih uz rad na mjestu na kojem su zamjena.

Ukupno je u Državnom proračunu Republike Hrvatske na poziciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje osigurano 55,2 milijuna kuna za potpore za zapošljavanje, samozapošljavanje i usavršavanje.

Budući da su državne potpore za zapošljavanje, samozapošljavanje i usavršavanje horizontalne, a ne regionalne, sredstva za provedbu ne raspoređuju se planski po područnim službama. Planirani obuhvat osoba koje će se uključiti u mjere koje se smatraju potporama za zapošljavanje je 1 700, a za samozapošljavanje 250.

Potpore za usavršavanje

Osim potpora za zapošljavanje, poslodavcima Hrvatski zavod za zapošljavanje već duži niz godina dodjeljuje i potpore za usavršavanje s ciljem obrazovanja radnika dugotrajno zaposlenih kod poslodavca koji uvodi nove tehnologije, više standarde i proizvodne procese, radnika starijih od 50 koji se teže snalaze u promjenjivim uvjetima, kao i novozaposlenih radnika u zanimanjima u kojima na lokalnom tržištu nedostaje kvalificirane radne snage pa ih je potrebno uvesti u posao i osposobiti za određeno radno mjesto. Mjera osigurava poslodavcima kvalificiranu radnu snagu, kao i usklađivanje sa zahtjevima tržišta i održavanje konkurentnosti, a djeluje preventivno u svrhu zadržavanja postojeće zaposlenosti. Radnici uspijevaju sačuvati radno mjesto, a nadograđuju svoja znanja i vještine čime si povećavaju zapošljivost u slučaju da ipak izgube sadašnji posao. Planirani obuhvat osoba za koje će u 2011. godini biti dodijeljena potpora za usavršavanje je 410.

Mjere koje se ne smatraju državnim potporama

Obrazovanje nezaposlenih mjera je kojom se utječe na povećanje razine znanja i vještina nezaposlenih osoba i na smanjenje nesrazmjera ponude i potražnje na lokalnom tržištu rada. Osobe se, ovisno o stručnoj spremi, uključuju u programe osposobljavanja, prekvalifikacije ili stručnog usavršavanja za zanimanja koja su vrlo tražena na lokalnom tržištu rada, što doprinosi njihovom bržem zapošljavanju po završetku obrazovnog programa, istovremeno zadovoljavajući potražnju na tržištu. Navedenom mjerom također se utječe na razvoj stavova o potrebi cjeloživotnog obrazovanja. Planirani obuhvat osoba koje će se u 2011. godini uključiti u obrazovanje je 4 513.

Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa mjera je koja je sadržana u Programu gospodarskog oporavka Republike Hrvatske, kao i u Nacionalnom planu za poticanje zapošljavanja za 2011. i 2012. godinu. Mjera se počela provoditi sredinom 2010. godine. Usmjeren je na mlade osobe u zanimanjima u kojima postoji zakonska obveza polaganja stručnog ili državnog ispita, kao što su medicinske sestre, stomatolozi, građevinari i obrtnička zanimanja. Ova skupina teško je zapošljiva zbog nedostatka radnog iskustva i staža, a navedenom mjerom potiče se poslodavce na pružanje potrebnog iskustva mladim osobama, uz osiguranog mentora, kako bi stekle uvjete za polaganje državnog i stručnog ispita, što im kasnije omogućava brže zapošljavanje. Planirani obuhvat osoba koje će se u 2011. godini uključiti u stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa je 1 000.

Društveno korisnim radom odnosno zapošljavanjem dugotrajno nezaposlenih i ostalih skupina u nepovoljnom položaju na tržištu rada u programima javnih radova

potiče se njihova socijalna uključenost te se utječe na razinu njihove zapošljivosti i motiviranosti te na stjecanje radnih navika i kompetencija koje su zbog dugotrajne nezaposlenosti možda izgubili. Riječ je o direktnom stvaranju poslova, kratkoročnom zapošljavanju u programima društveno korisnog rada koje ne doprinosi samo povećanju motiviranosti i zapošljivosti nezaposlene osobe nego i njenoj socijalnoj uključenosti, a od koristi je i za lokalnu zajednicu. Predviđeno je da će se u 2011. godini u programe javnog rada uključiti 4 000 osoba.

U trenucima opadanja gospodarske aktivnosti poslodavci su često suočeni s padom proizvodnje te su prisiljeni otpuštati radnike. Jedno od rješenja koje bi poslodavcima pomoglo prevladati takva razdoblja uvođenje je rada u punom radnom vremenu kraćem od 40 sati tjedno, a što automatski dovodi i do srazmjernog smanjenja plaće radnika. Mjera Potpora za očuvanje radnih mjesta usmjerena je na radnike zaposlene kod poslodavaca koji uvodi rad u punom radnom vremenu kraćem od 40 sati tjedno. Tim radnicima Zavod nadoknađuje do 20% razlike neto plaće prije i nakon uvođenja Programa rada u punom radnom vremenu kraćem od 40 sati tjedno. Radnici tako uspijevaju zadržati svoje radno mjesto, kao i dio neto plaće, a istovremeno se poslodavcu omogućava prevladavanje poslovnih poteškoća i zadržavanje radnika. Planirani obuhvat osoba u 2011. godini u navedenoj mjeri je 200.

Na poziciji Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje iz Državnog proračuna Republike Hrvatske osigurano je 116 357 900 kuna za mjere obrazovanja nezaposlenih, javnih radova, stručnog osposobljavanja za rad te potporu za očuvanje radnih mjesta. Kako su obrazovni programi te programi javnih radova regionalno specifični, područne službe Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje izrađuju, unutar ukupnog planiranog broja

osoba i iznosa dostupnih sredstava okvirne planove broja osoba i iznosa sredstava za svoju službu. Navedene planove moguće je revidirati tijekom godine, jer potrebe su podložne promjenama.

Zaključak

Nacionalni plan za poticanje zapošljavanja 2011. - 2012. slijedi prioritete politike zapošljavanja u Hrvatskoj utvrđene analizom iz Zajedničkog memoranduma o prioritetima politike zapošljavanja u Hrvatskoj. Mjere koje će Hrvatski zavod za zapošljavanje provoditi u 2011. i 2012. godini i dalje će, dakle, biti usmjerene na povećanje stope zaposlenosti teže zapošljivih skupina, na podizanje razine znanja i vještina kako zaposlenih, tako i nezaposlenih te povećanje razine zapošljivosti i motiviranosti za zaposlenjem i smanjenje nesrazmjera ponude i potražnje na tržištu rada. Provođenjem novih mjera, sufinanciranjem zapošljavanja zamjenskih radnika, zapošljavanjem na dijeljenom radnom mjestu i dodjelom potpore za očuvanje radnih mjesta utjecat će se na uvođenje fleksibilnijih oblika rada i promoviranje fleksibilnosti na tržištu rada te na povećanje prilagodljivosti radnika i poduzeća i na ulaganja u ljudski potencijal.

Marina Kuveždić