

Kohezijska politika Europske unije u funkciji reforme tržišta rada u Republici Hrvatskoj

Jukić Katana, Iva

Professional thesis / Završni specijalistički

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics in Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:145:227507>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-04-30**



Repository / Repozitorij:

[EFOS REPOSITORY - Repository of the Faculty of Economics in Osijek](#)



Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Ekonomski fakultet u Osijeku

Poslijediplomski specijalistički studij „Organizacija i management“

Iva Jukić Katana

**KOHEZIJSKA POLITIKA EUROPSKE UNIJE U
FUNKCIJI REFORME TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

Završni rad poslijediplomskog specijalističkog studija

Osijek, 2020.

Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku

Ekonomski fakultet u Osijeku

Poslijediplomski specijalistički studij „Organizacija i management“

Iva Jukić Katana

**KOHEZIJSKA POLITIKA EUROPSKE UNIJE U
FUNKCIJI REFORME TRŽIŠTA RADA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

Završni rad poslijediplomskog specijalističkog studija

Matični broj studenta : 931

E – mail : iva.jukickatana@gmail.com

Mentor : Prof.dr.sc.Ivana Barković Bojanić

Osijek, 2020.

Josip Juraj Strossmayer University of Osijek

Faculty of Economics in Osijek

Postgraduate specialist study Organization and Management

Iva Jukić Katana

**COHESION POLICY OF THE EUROPEAN UNION IN
THE FUNCTION OF LABOR MARKET REFORM IN
THE REPUBLIC OF CROATIA**

Postgraduate final paper

Osijek, 2020.

ZAHVALA

Ovom se prilikom zahvaljujem svojoj mentorici prof.dr.sc. Ivani Barković Bojanić na prenesenom znanju tijekom razdoblja mog studiranja te izdvojenom vremenu i savjetima tijekom pisanja ovog završnog rada. Posebno se zahvaljujem svojoj obitelji na velikoj podršci, savjetima i razumijevanju mojih studentskih obveza. Bez Vas to ne bi bilo moguće.

Hvala Vam!

IZJAVA

O AKADEMSKOJ ČESTITOSTI, PRAVU PRIJENOSA INTELEKTUALNOG VLASNIŠTVA, SUGLASNOSTI ZA OBJAVU U INSTITUCIJSKIM REPOZITORIJIMA I ISTOVJETNOSTI DIGITALNE I TISKANE VERZIJE RADA

1. Kojom izjavljujem i svojim potpisom potvrđujem da je završni rad isključivo rezultat osobnoga rada koji se temelji na mojim istraživanjima i oslanja se na objavljenu literaturu. Potvrđujem poštivanje nepovredivosti autorstva te točno citiranje radova drugih autora i referiranje na njih.
2. Kojom izjavljujem da je Ekonomski fakultet u Osijeku, bez naknade u vremenski i teritorijalno neograničenom opsegu, nositelj svih prava intelektualnoga vlasništva u odnosu na navedeni rad pod licencom Creative Commons Imenovanje – Nekomercijalno – Dijeli pod istim uvjetima 3.0 Hrvatska.
3. Kojom izjavljujem da sam suglasna da se trajno pohrani i objavi moj rad u institucijskom digitalnom repozitoriju Ekonomskoga fakulteta u Osijeku, repozitoriju Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku te javno dostupnom repozitoriju Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu (u skladu s odredbama Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju, NN br. 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 02/07, 46/07, 45/09, 63/11, 94/13, 139/13, 101/14, 60/15).
4. izjavljujem da sam autorica predanog rada i da je sadržaj predane elektroničke datoteke u potpunosti istovjetan sa dovršenom tiskanom verzijom rada predanom u svrhu obrane istog.

Ime i prezime studentice : Iva Jukić Katana

Matični broj studenta: 931

OIB: 88861195558

e-mail za kontakt: iva.jukickatana@gmail.com

Naziv studija: Poslijediplomski specijalistički studij „Organizacija i management“

Naslov rada: Kohezijska politika Europske unije u funkciji reforme tržišta rada u Republici Hrvatskoj

Mentor/mentorica rada: Prof.dr.sc. Ivana Barković Bojanić

U Osijeku, 17. prosinca 2020. godine

Potpis



Kohezijska politika Europske unije u funkciji reforme tržišta rada u Republici Hrvatskoj

SAŽETAK

Europska unija financira i provodi tzv. *kohezijsku politiku* čija je temeljna zadaća smanjiti značajne gospodarske, socijalne i teritorijalne razlike između pojedinih regija Europske unije te ojačati globalnu konkurentnost europskog gospodarstva. Okosnicu kohezijske politike čini djelovanje u smjeru ostvarenja triju temeljnih ciljeva, a to su konvergentnost, konkurentnost i zapošljavanje te europska teritorijalna suradnja. Kako bi se osigurala prihvatljiva kvaliteta življenja u svim regijama potrebni su uravnoteženi gospodarski i društveni razvoj. Jedan od čimbenika koji utječe na brojnost stanovništva je potreba za radnom snagom kroz tržište rada, a kao jedan od općih ciljeva ekonomske politike je puna zaposlenost. Pristupanjem Republici Hrvatske Europskoj uniji osigurana su sredstva za financiranje mjera aktivne politike zapošljavanja kroz Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali čiji je temeljni cilj pridonijeti rastu zapošljavanja i jačanju socijalne kohezije u Republici Hrvatskoj. Ukupna vrijednost Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. iznosi 1,85 milijardi eura, od čega se 1,58 milijardi financira iz Europskog socijalnog fonda koji je jedan od temeljnih strukturnih instrumenta Europske unije kojim se državama članicama pruža potpora za ulaganje u ljudski kapital i jačanje konkurentnosti europskog gospodarstva.

Ključne riječi : *Europska unija, kohezijska politika, zapošljavanje, Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali, Europski socijalni fond, ljudski kapital, konkurentnost.*

Cohesion policy of the European Union in the function of the labor market reform in the Republic of Croatia

ABSTRACT

The European Union finances and implements the so-called cohesion policy, whose basic task is to reduce significant economic, social and territorial disparities between individual regions of the European Union and to strengthen the global competitiveness of the European economy. The backbone of cohesion policy is action towards three fundamental objectives, namely convergence, competitiveness and employment, and European territorial cooperation. Balanced economic and social development is needed to ensure an acceptable quality of life in all regions. One of the factors affecting the population is the need for labor through the labor market, and as one of the general objectives of economic policy is full employment. With the accession of the Republic of Croatia to the European Union, funds have been provided for financing active employment policy measures through the Operational Program Effective Human Resources, the basic goal of which is to contribute to employment growth and strengthen social cohesion in the Republic of Croatia. Total value of the Operational Program Effective Human Resources 2014-2020 amounts to EUR 1.85 billion, of which EUR 1.58 billion is financed by the European Social Fund, which is one of the basic structural instruments of the European Union which provides support to Member States for investing in human capital and strengthening the competitiveness of the European economy.

Keywords : *European Union, cohesion policy, employment, Operational Program Effective human resources, European Social Fund, human capital, competitiveness.*

Sadržaj

1.Uvod	1
1.1.Predmet i cilj rada.....	1
1.2.Izvori podataka i metode istraživanja	2
1.3.Sadržaj i struktura rada	2
2.Učinci i perspektiva kohezijske politike Europske unije.....	3
2.1.Elementi i tematski ciljevi kohezijske politike	5
2.2.Strategija 2020.....	12
2.3.Europski strukturni i investicijski fondovi.....	13
2.3.1.Kohezijski fond	13
2.3.2.Europski fond za regionalni razvoj	14
2.3.3.Europski socijalni fond	15
2.3.4.Europski poljoprivredni fond za ruralni razvoj	16
2.3.5.Europski fond za pomorstvo i ribarstvo	16
2.4.NUTS 2 regije i regionalne potpore RH	17
2.5.Partnerski sporazum i operativni programi u RH.....	18
2.6.Upravljačka struktura za provedbu fondova kohezijske politike u RH.....	21
2.7.Dugoročna kumulativna dostignuća kohezijske politike	23
2.8.Ograničenja za učinkovitije sudjelovanje RH u kohezijskoj politici EU	29
3.Stanje i kretanje stanovništva na tržištu rada	32
3.1.Karakteristike tržišta rada Republike Hrvatske.....	32
3.2.Sigurnost na tržištu rada Republike Hrvatske	38
3.3.Mobilnost na tržištu rada Republike Hrvatske.....	38
4.Zakonodavni okvir tržišta rada	44
5.Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.	48
5.1.Iskorištenost Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020.	50
6.Mjere aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje..	55
6.1.Aktivnosti promicanja zapošljavanja.....	60
7.Program <i>Zaželi</i>.....	73
7.1.Faza I Poziva <i>Zaželi</i> – program zapošljavanja žena.....	74

7.2.Faza II Poziva Zaželi – program zapošljavanja žena.....	80
Literatura	91
Prilozi.....	93
Popis slika	93

1. Uvod

Strukturni fondovi i Kohezijski fond temeljni su instrumenti kojima se Europska unija financira i provodi tzv. Kohezijsku politiku. Kohezijska politika koja se još naziva i politikom solidarnosti jedna je od brojnih politika koje provodi Europska unija. Osnovna svrha kohezijske politike Europske unije je smanjiti značajne gospodarske, socijalne i teritorijalne razlike između pojedinih regija Europske unije, ali također i jačati globalnu konkurentnost europskog gospodarstva. Okosnicu kohezijske politike čini djelovanje u smjeru ostvarenja triju temeljnih ciljeva, a to su konvergentnost, konkurentnost i zapošljavanje te europska teritorijalna suradnja. Veliki opseg i iznimna važnost postavljenih ciljeva u potpunosti opravdava financijsku i stratešku poziciju kohezijske politike kao jedne od najvažnijih politika Europske unije. Kako bi se osigurala prihvatljiva kvaliteta življenja u svim regijama potrebni su uravnoteženi gospodarski i društveni razvoj. Jedan od čimbenika koji utječe na brojnost stanovništva je potreba za radnom snagom kroz tržište rada, a kao jedan od općih ciljeva ekonomske politike je puna zaposlenost. Iako mjere aktivne politike zapošljavanja imaju za cilj promijeniti status na tržištu rada kroz podršku za ugrožene skupine, najveći detektirani problem aktivnih politika na tržištu rada predstavljale su financijske poteškoće obzirom da su se one financirale velikim djelom iz proračuna isto kao i pasivne politike, ali tek s ostatkom sredstava nakon što su isplaćene sve naknade za nezaposlene. Međutim pristupanjem Republike Hrvatske Europskoj uniji osigurana su sredstava za financiranje mjera aktivne politike zapošljavanja kroz Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali te se iz državnog proračuna osigurava sufinanciranje istih u iznosu od 15% za razliku od prethodnog razdoblja. Nakon 2020. očekuje nas nova financijska omotnica od više od 10 milijardi eura iz EU fondova.

1.1. Predmet i cilj rada

Predmet ovog završnog rada je kohezijska politika Europske unije u funkciji reforme tržišta rada u Republici Hrvatskoj. Cilj rada je ukazati na važnost pravodobnog prepoznavanja gospodarskih problema poput visoke stope nezaposlenosti od strane temeljnih aktera i dionika gospodarskog sustava te ukazati na ulogu i značaj koji fondovi Europske unije, konkretnije strukturni i kohezijski fondovi imaju za socijalni boljitak i gospodarski prosperitet Republike Hrvatske, što se posebice odnosi na ulogu i značaj Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali kojim se provode aktivne mjere zapošljavanja.

1.2. Izvori podataka i metode istraživanja

U svrhu istraživanja problematike ovog rada korišteni su različiti izvori podataka, od stručnih knjiga do internet stranica područja upravljanja fondovima na razini Europske unije. Rad istražuje, proučava i analizira već postojeće, sekundarne podatke. Pri prezentaciji podataka korištene su znanstvene metode analize, klasifikacije, indukcije, dedukcije te deskripcije.

1.3. Sadržaj i struktura rada

Ovaj rad čini osam poglavlja. Prvo poglavlje je uvod raščlanjen na predmet i cilj rada, izvore podataka i metode prikupljanja te sadržaj i strukturu rada. Drugo poglavlje se odnosi na učinke i perspektivu kohezijske politike Europske unije, treće poglavlje na stanje i kretanje stanovništva na tržištu rada, četvrto poglavlje na zakonodavni okvir koji uređuje tržište rada, peto poglavlje na Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014-2020 i njegovu iskorištenost, šesto poglavlje na mjere aktivne politike zapošljavanja iz nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i aktivnosti namijenjene promicanju zapošljavanja, sedmo poglavlje na Program Zaželi kao jedan od najvećih projekata iz mjera aktivne politike zapošljavanja. Rad završava zaključkom i preporukama za buduću provedbu kohezijske politike Europske unije, popisom literature i popisom priloga.

2. Učinci i perspektiva kohezijske politike Europske unije

Činjenica kako je globalna gospodarska kriza koja je 2008. godine započela u Sjedinjenim Američkim Državama i ubrzo se proširila na cijeli svijet jedinstvena u europskoj poslijeratnoj gospodarskoj povijesti, no većina je zemalja u razdoblju između 2012. i 2014. godine uspjela prebroditi krizu eura i smiriti nemire na financijskim tržištima. Ostvaren je značajan napredak u pogledu gospodarskog upravljanja Europskom unijom. Povjerenje u europsko gospodarstvo vraćeno je i najnovije brojke o BDP-u potvrđuju znakove gospodarskog oporavka.

U novo doba, doba kada je globalno gospodarstvo pogođeno krizom izazvanom trenutačnom globalnom pandemijom koronavirusa koja je uzdrmala većinu svjetskih gospodarstava, pa tako i gospodarstva Europske unije, važno je održati napore za borbu s trenutačnim izazovima koronavirusa, starenja stanovništva, povećanih troškova energije i visoke stope nezaposlenosti. Države članice moraju ubrzati korak strukturnih reformi kroz konkretne preporuke usmjerene na države članice u cilju razvoja onih područja politike koja trebaju koordinaciju. Najhitniji je problem neprihvatljivo visoka stopa nezaposlenosti u nekim državama, posebno među mladom populacijom.

Velike su razlike između zemalja Europske unije kako po teritoriju tako i unutar njih samih koje čine prepreku u razvoju i samoj integraciji Europe. Mehanizmi solidarnosti kroz dva europska fonda socijalnog i fonda za smjernice i jamstva u poljoprivredi proizašla su iz Ugovora iz Rima (1957). Sa uspostavljanjem Europskog fonda za regionalni razvoj (EFRR) 1975 g. obuhvaćen je regionalni aspekt, dok je 1994. godine zaživio i Kohezijski fond (Đulabić, 2012).

Kako bi se potaknuo skladniji i sveobuhvatniji razvoj, Europska unija radi na osnaživanju kohezije kako gospodarske, socijalne tako i teritorijalne. Posebno se nastoje smanjiti razlike u stupnju razvoja određenih regija pri čemu se naglasak pridaje ruralnim područjima, područjima zahvaćenima industrijskom tranzicijom i regijama koje su izložene trajnim prirodnim ili demografskim poteškoćama kao što su najsjevernije regije s niskom gustoćom naseljenosti te otočne, pogranične i planinske regije (Hrvatska gospodarska komora, 2020.).

Kako bi bili što konkurentniji na tržištu, mnogi poduzetnici projekte prijavljuju na natječaje čija se sredstva osiguravaju iz fondova Europske unije, za što je potrebno raspisati projektnu ideju u skladu s kohezijskim ciljevima Europske unije. Kohezijska politika Unije je investicijska politika kojom se promiče i podržava ravnomjeran razvoj država članica i njegovih regija. Ova politika već dulje vrijeme predstavlja drugu financijski najznačajniju politiku Unije. Pojam kohezija označava prostorno ujednačeni razvoj čiji je cilj promovirati ekonomsku, socijalnu i

teritorijalnu koheziju Unije podizanjem konkurentnosti gospodarstva i smanjivanjem razlika u društvenom i gospodarskom razvoju zemalja i regija Unije.

Kohezijska politika Europske unije podupire različite ciljeve kao što su nastajanje novih radnih mjesta, konkurentnost, gospodarski rast, unaprijeđenje kvalitete života te održivi razvoj u regijama Unije.

Godine 1988. je došlo do porasta proračuna kohezijske politike Unije te je ona, uz zajedničke poljoprivredne politike, postala jednom od politika Unije za koje se izdvaja najviše sredstava (Hrvatska gospodarska komora, 2020). U razdoblju 2014. – 2020. godine planira se alocirati 325 milijardi eura, što je otprilike trećina proračuna Unije.

Globalna financijska kriza 2008. godine otkrila je da je Unija iskustveno nespremna, bez institucija i uputa za nošenje sa istom, a nekim je članicama prvi put od uvođenja eura prijetio kolaps. Brojni stručnjaci najavili su propast zajedničke valute eura. Međutim, velika globalna kriza iskorištena je kao prilika, te su vrlo brzo razvijene institucije, postupci i metode intervencije u novim okolnostima. Danas smo bolje pripremljeni za suočavanje s mogućim izazovom slične krize.

Uslijedila je imigrantska kriza s milijunima ljudi koji su krenuli prema Europskoj uniji tražeći sigurnost i bolje ekonomske prilike. Pokazalo se da, ukoliko ostane taj problem jedino rubnih zemalja Europe, postaje opterećenje koje i sami teško mogu podnositi, a da istovremeno ne postane hrana novih politika i metoda, koje veliki broj članica nije odobravao. Opet je kriza iskorištena kao prednost i učinjen je zajedničkim naporima, možda još nedovoljan pomak, ali ipak dobar pomak osiguravanja rubnih granica Europske unije ujedno i granica Europe. Olakšala su se pozicije zemalja poput Italije, Grčke ali i Hrvatske i drugih članica.

Dogodila se treća globalna koronakriza, a sredstva za borbu protiv pandemije rezultirala su velikim ekonomskim gubicima i financijskim troškovima. Pri prvom valu, troškove su snosile same članice Europske unije, iz nepoznatih razloga različito pogođene koronavirusom. Europska unija prvi se put suočila s problemom odnosno potrebom podnošenja barem dijela troškova uklanjanja štete u znak solidarnosti i stvaranja poticaja za brzi gospodarski oporavak.

Danas je po prvi put u relativnoj kratkoj povijesti Europske unije, eura i Središnje banke proračun Unije usvojen sa značajnim planiranim financijskim sredstvima što bespovratnim što

kroz zajmove osiguranim kako bi se državama članicama pomoglo u premošćivanju teških posljedica korona pandemije. Presedan je stvoren s ciljem da postane “novo normalno”.

Koliko učinkovito Europska unija usmjerava svoje istraživačke i znanstvene kapacitete za brzo pronalaženje rješenja za problem poput korona pandemije, a takvi će problemi vjerojatno postojati u budućnosti? Kako će se Unija pozicionirati da pronađe rješenja za javni dug kojim je financirano prvo razdoblje javne politike za borbu protiv pandemije? I izuzetno bitno pitanje odnosi se na: kako države članice mogu uspješno koristiti financijsku pomoć u obliku bespovratnih sredstava i zajmova? Odgovori na ova i slična pitanja preoblikovat će Europsku uniju koja mora državama članicama pružiti veću sigurnost, otpornost na globalne krize i društveno-ekonomske mogućnosti za razvoj više nego bi same mogle. Možda je ovo jedini pravi odgovor na pitanje zašto Europska unija.

2.1. Elementi i tematski ciljevi kohezijske politike

Ključni elementi i perspektiva razvoja nove kohezijske politike su sljedeći:¹

1. Odgovarajuće razine ulaganja u regije - ulaganja će se nastaviti u svim regijama Unije, ali će razina potpore i nacionalnog doprinosa (udio sufinanciranja) biti prilagođena njihovoj razini razvijenosti :
 - Regije koje su manje razvijene i čiji je BDP manji 75% od prosjeka zemalja članica,
 - Regije koje su tranzicijske i čiji je BDP između 75% i 90% od prosjeka zemalja članica,
 - Regije koje su razvijenije i čiji je BDP veći od 90% od prosjeka.
2. Ciljani rast - približno 100 milijardi eura bit će usmjereno na ključne sektore rasta. Za kohezijsku politiku dogovoreno je jedanaest tematskih prioriteta. Ulaganja u okviru Europskog fonda za regionalni razvoj (ERDF) koncentriraju se na četiri ključna područja, a to su inovacija i istraživanje, digitalni program, podrška za mala i srednja poduzeća (MSP) te gospodarstvo s niskim emisijama ugljika. Dogovoreni su različiti udjeli sredstava prema kategoriji regije (manje razvijene: 50 %, tranzicijske: 60 % i razvijenije: 80%). Najmanje 23 milijarde eura kroz navedene fondove pruža potporu gospodarstvima koja imaju niske emisije ugljika (energetska učinkovitost i obnovljivi izvori energije).

¹ Izvor podataka: <https://www.cohesionpolicy.eu/> (pristupljeno 03.09.2020.)

Unutar ovoga, postoje zasebne obaveze za dodjelu sredstava ERDF-a (manje razvijene regije: 12%, tranzicijske regije 15% i razvijenije regije: 20%). Približno 66 milijardi eura usmjereno je na prioritetne veze transeuropskog transporta i ključne projekte ekološke infrastrukture putem Kohezijskog fonda. Europski socijalni fond (ESF) kroz kohezijsku politiku omogućuje znatan doprinos prioritetima Unije na polju zaposlenosti (obuka i cjeloživotno učenje i slično). Od ukupno dodijeljenih sredstava ESF-a, minimalno 20% istih je usmjereno promicanju socijalne uključenosti i borbi protiv siromaštva. Nova Inicijativa za zapošljavanje mladih vezana uz ESF pruža konkretan fokus na mladu populaciju.

3. Odgovornost i rezultati – postavljeni su jasni, transparentni, mjerljivi ciljevi i smjerovi za odgovornost i rezultate. Države i regije moraju unaprijed objaviti koje ciljeve namjeravaju postići s dostupnim sredstvima i precizno utvrditi kako će mjeriti napredak prema tim ciljevima. To omogućuje redovito praćenje i rasprave o načinu korištenja financijskih sredstava. Ovisno o napretku prema ovim ciljevima, programima s dobrim učinkom dodjeljuju se dodatna sredstva (tzv. *pričuva za ostvareni učinak*) prema kraju razdoblja.
4. Preduvjeti za financiranje - prije nego se sredstva fondova kanaliziraju, potrebno je ispuniti neke uvjete da bi se osiguralo adekvatno ulaganje. Time se osigurava da se ulaganja usmjere na okruženje koje dovodi do njihovog maksimalnog učinka. Ulaganja kreću kad se postave određene strategije ili ispune određeni preduvjeti. Preduvjeti za financiranje iziskuju izrade primjerice određenih strategija pametne specijalizacije.
5. Koordinirana akcija – utvrđuje se zajednička strategija s ciljem osiguranja bolje koordinacije i manjih preklapanja. Zajednički strateški okvir daje osnovu za bolju koordinaciju između Europskih strukturnih i investicijskih fondova (ESI fondovi – ERDF, Kohezijski fond i ESF kao tri fonda utemeljena na kohezijskoj politici, fondovi za ruralni razvoj i ribarski fond). To također bolje povezuje s drugim instrumentima Unije, kao što su *Horizont 2020*, i *Program povezivanja Europe*.
6. Pojednostavljene procedure – smanjena je birokracija i pojednostavljeno korištenje ulaganja Unije putem zajedničkih pravila za sve ESI fondove, kao i jednostavnijih knjigovodstvenih pravila, zahtjeva za usmjerenijim izvještavanjem i većom uporabom digitalne tehnologije (*e-kohezija*).
7. Proširena urbana dimenzija - urbana dimenzija politike pojačana je označavanjem minimalne količine sredstava pod ravnanjem ERDF-a koja se troši na integrirane projekte u gradovima, kombinirajući različite mjere za rješavanje gospodarskih, ekoloških i socijalnih izazova unutar gradova, uz druge izdatke u urbanim područjima.

8. Prekogranična suradnja - prekogranična suradnja pojačava se i lakše pokreće niz prekograničnih projekata. Osigurano je da makro regionalne strategije, kao što su strategije Dunava i Baltičkog mora, podržavaju nacionalni i regionalni programi.
9. Dosljednost i usklađenost - kohezijska politika je potpuno usklađena sa širim gospodarskim upravljanjem Unije. Programi moraju biti dosljedni Programima nacionalnih reformi dogovorenima s državama članicama koji čine dio ciklusa koordinacije gospodarske i fiskalne politike unutar Unije poznatog kao *Europski semestar*. Komisija od određenih država članica u okviru tzv. *klauzule o makroekonomskim uvjetima* može tražiti da izmijene programe radi podrške ključnim strukturnim reformama ili, kao krajnju mjeru, može obustaviti financiranje ako se gospodarske preporuke ozbiljno krše.
10. Financijski instrumenti – potaknuta je povećana uporaba financijskih instrumenata kako bi se malim i srednjim poduzećima omogućila veća podrška i pristup kreditima. Zajmovi, jamstva i dionički/poduzetnički kapital dobivaju podršku iz fondova Unije uz zajednička pravila za sve fondove, kao proširenje njihovog raspona i omogućavanje stimulacija (veći udjeli sufinanciranja). Naglasak je na zajmovima umjesto na donacijama što poboljšava kvalitetu projekata i destimulira ovisnost o potporama.

Razlikuje se sljedećih 11 tematskih ciljeva nove kohezijske politike:²

1. Jačanje istraživanja, tehnološkog razvoja i inovacije,
2. Poboljšanje pristupa, korištenja i kvalitete informatičke i komunikacijske tehnologije,
3. Poboljšanje konkurentnosti malih i srednjih poduzeća,
4. Podupiranje prelaska na gospodarstvo s niskim emisijama ugljika u svim sektorima,
5. Promicanje prilagodbe na klimatske promjene, prevencije opasnosti i upravljanja,
6. Očuvanje i zaštita okoliša i promicanje učinkovitosti resursa,
7. Promicanje održivog transporta i uklanjanje uskih grla u ključnim mrežnim infrastrukturama,
8. Promicanje održivog i kvalitetnog zapošljavanja i podržavanje mobilnosti radne snage,
9. Promicanje socijalne uključenosti, borba protiv siromaštva i diskriminacije,
10. Ulaganje u obrazovanje, obuku i profesionalnu obuku za vještine i doživotno učenje,
11. Poboljšanje institucionalnog kapaciteta javne uprave i interesnih skupina te učinkovita javna administracija.

² Izvor podataka: <https://www.cohesionpolicy.eu/> (pristupljeno 03.09.2020.)

Prva su četiri cilj temeljna. Konkurentnost Europe, njezina sposobnost za stvaranje milijuna novih radnih mjesta mijenja ona izgubljena tijekom globalne ekonomske krize i nove krize uzrokovane globalnom pandemijom koronavirusa, a budući životni standard ovisi o sposobnosti da se pokrene inovacija u proizvodima, uslugama, poslovanju i društvenim procesima i modelima. Glavni je cilj rješavanje prepreka za inovaciju i povećanje ulaganja u poslovna istraživanja i razvoj putem bliske suradnje između javnih i privatnih sektora.

ERDF jača istraživanje i inovaciju u državama članicama Unije putem niza akcija:³

- podupiranjem pokretača inovacije (posebno istraživačkih centara te malih i srednjih poduzeća) koji su izravno uključeni u razvoj inovativnih rješenja i gospodarsko korištenje novih ideja kroz savjetodavne i potporne usluge, izravna ulaganja te financijske instrumente koji omogućuju pristup privatnih izvorima financiranja.
- ulaganjem u infrastrukturu, opremu, početne linije proizvoda i naprednu proizvodnju potrebnu za primijenjeno istraživanje i inovaciju, uključujući tehnologije koje stvaraju mogućnosti za daljnju inovaciju u nizu drugih sektora.
- olakšavanje suradnje, mrežnih aktivnosti i partnerstva između različitih pokretača inovacije koji rade na istom polju (sveučilišta, istraživačkih i tehnoloških centara, malih i srednjih poduzeća i velikih tvrtki) radi postizanja sinergija i prijenosa tehnologije.
- ulaganjem u inovaciju malih i srednjih poduzeća radi povećanja njihove konkurentnosti.

Države članice i regije moraju postaviti *Regionalnu strategiju inovacija za pametnu specijalizaciju* (RIS3), što je dobar preduvjet za primanje investicijskih sredstava iz ERDF-a za istraživanje i inovaciju. Takva strategija pomaže regijama da u potpunosti ostvare svoj inovativni potencijal usmjeravanjem sredstava na ograničen broj prioriteta pametnog rasta u kojima imaju jasne konkurentne prednosti. Strategije treba razvijati uz uključivanje ključnih interesnih skupina, kao što su istraživači, akademska zajednica, tvrtke i tijela javne vlasti. Treba se usmjeriti na nove načine iskorištavanja trenutačnog znanja i nove načine poslovanja pomoću sredstava iz fondova Unije, nacionalnih fondova i privatnog sektora, što će pomoći u izgradnji sinergija s drugim politikama i instrumentima fondova Unije, posebno s programom *Horizont 2020*. (programom Unije za istraživanje i inovaciju u razdoblju 2014. – 2020.).

Informatičke i komunikacijske tehnologije (ICT) moćan su pokretač gospodarskog rasta, inovacije i produktivnosti koje obuhvaćaju velik broj domena. Između 2014. i 2020. ulaganja

³ Izvor podataka: <https://www.cohesionpolicy.eu/> (pristupljeno 03.09.2020.)

putem ERDF-a poboljšavaju pristup, korištenje i kvalitetu informatičkih i komunikacijskih tehnologija. Različite vrste mjera za ICT također financiraju se kao inicijative potpore unutar bilo kojeg od ostalih tematskih ciljeva.

Ulaganje ERDF-a usmjereno je na :

- ulaganje u ICT infrastrukturu, posebno u teže dostupnim područjima i u slabije razvijenim regijama kao i u nadogradnju ICT alata
- povećanje pristupa širokopojasnoj mreži visoke brzine (tzv. *mrežama sljedeće generacije*) radi povećanja produktivnosti u tvrtkama i omogućavanja pojedincima u udaljenim regijama da rade od kuće ili da koriste prednosti e-zdravstva,
- nastavljjanje prijelaza prema inovativnim uporabama ICT-a u tvrtkama, kućanstvima i javnim administracijama, kao što su elektroničko pružanje zdravstvenih usluga (e-zdravstvo), procedure javnog sektora (e-uprava), mala i srednja poduzeća (e-učenje, e-poslovanje i slično).

Nacionalne i regionalne uprave razvijaju tzv. *Okvir strateške politike za digitalni rast* kao preduvjet prije dodjele ulaganja u razvoj ICT proizvoda i usluga. Svaka država članica koja planira koristiti fondove kohezijske politike za ulaganja u širokopojasnu mrežu mora razviti dodatni *Plan mreže sljedeće generacije* u kojem identificira područja koja zahtijevaju javnu intervenciju. Ti lokalni i regionalni digitalni programi duboko su povezani sa strategijama pametne specijalizacije. Mala i srednja poduzeća predstavljaju okosnicu europskog gospodarstva i ključni su pokretači rasta, stvaranja radnih mjesta i kohezije, a drže dva od svaka tri radna mjesta u privatnom sektoru. Promicanje poduzetništva i ulaganje u mala i srednja poduzeća stoga je od ključne važnosti za stvaranje rasta i poduzetništva u Europi. U cilju održavanja konkurentnosti na globalnom tržištu, mala i srednja poduzeća povećavaju produktivnost i poboljšati kvalitetu i diferencijaciju proizvoda, usluga i marketinga.

Ulaganja putem ERDF-a ciljaju područja za promicanje rasta i konkurentnosti malih i srednjih poduzeća, uključujući mjere za:⁴

- pristup financijama s donacijama, kreditima, jamstvima, poduzetničkom kapitalu i slično,
- pristup poslovnim znanjima i savjetima, informacijskim i mrežnim mogućnostima, uključujući prekogranična partnerstva,
- poboljšanje pristupa globalnim tržištima i upravljanje poduzetničkim rizicima,

⁴ Izvor podataka: <https://www.cohesionpolicy.eu/> (pristupljeno 03.09.2020.)

- iskorištavanje novih izvora rasta, kao što je zeleno gospodarstvo, održivi turizam, zdravstvene i socijalne usluge, kulturnih i kreativnih djelatnosti,
- stvaranje veza s istraživačkim centrima i sveučilištima radi promicanja inovacije.

Među glavnim ciljevima strategije Europa 2020. ciljevi su za smanjenje emisija stakleničkih plinova za 20% u usporedbi s razinama iz 1990. godine, povećanje udjela obnovljivih izvora energije u konačnoj potrošnji energije za 20% i pomak prema povećanju energetske učinkovitosti od 20%.⁵ Sredstva ERDF-a pomažu promicanju veće energetske učinkovitosti i podržavaju pomak prema izvorima s niskim emisijama ugljika.

Poseban je zahtjev za ulaganje da razvijenije regije dodijele najmanje 20% sredstava ERDF-a, tranzicijske regije 15% i manje razvijene regije 12% svog udjela za ovaj prioritet. Da bi se postigla prva četiri postavljena cilja koji su ujedno temeljni ciljevi, tri fonda u okviru kohezijske politike Unije podržavaju navedenih 11 tematskih ciljeva. Iako se ERDF bavi sa svih 11 tematskih ciljeva, posebno je usmjeren na prva četiri ključna cilja (inovacije ICT tehnologije, mala i srednja poduzeća te gospodarstvo s niskim emisijama ugljika). Od država članica i regija traži se da ulože značajan dio sredstava ERDF-a (između 50% i 80%) u prioritetna područja, koja će primiti do 100 milijardi eura (blizu 30%) proračuna ERDF-a (Obadić, Tica, 2016).

Pandemija je u Hrvatskoj započela u povoljnije doba godine kada su putovanja i dolasci u Hrvatsku kao i turizam bili relativno niski. Pomoglo je što su akcije epidemiologa rezultirale dobrom kontrolom infekcije. Ljeto, turizam, dolazak velikog broja turista iz cijelog svijeta i Europe doveli su do širenja zaraze. Isto se dešavalo i u svijetu.

Pokazalo se da se virus u gradovima i zemljama koje su najviše integrirani u globalnom gospodarstvu najbrže prenosio. Kao što je poznato od trenutka početka pandemije i zabrane letova s Američke strane s 1300 letova iz Kine pristiglo je preko 50 tisuća putnika. Upravo ta umreženost i lakoća kretanja ovu pandemiju razlikuje od srednjovjekovne. Sa problemima poput koronavirusa susretat ćemo se i u budućnosti.

Sasvim sigurno da će se u nadolazećem vremenu provoditi striktnija regulativa kod međunarodnih putovanja. Suprotno tome, brzina kojom je industrija odgovorila na sve pouzdanije i jeftinije testove ohrabruje, a pojavila su se i prva potencijalno učinkovita cjepiva. Trenutno se širom svijeta razvija stotinjak cjepiva. Za Hrvatsku, zemlju sa stoljećima

⁵ Izvor podataka: <https://www.cohesionpolicy.eu/> (pristupljeno 04.09.2020.)

farmaceutске povijesti i nekada važnim dijelom farmaceutске industrije i industrije cjepiva, nevjerojatno je da upravo Hrvatska ne sudjeluje u pronalasku lijeka za koronavirus.

Žalosno je vidjeti kako je ideja o reanimaciji Imunološkog zavoda davno zaboravljena! Na trenutak je opasnost od pandemije vratila javnost na temu izbljedjelog Imunološkog zavoda, ali sada već osjećamo, umjesto da je pokušavamo oživjeti kao istinski nacionalni interes sve je sve je zaboravljeno. To bi u osnovi bilo pogrešno, kao i desetljeća nesposobnosti formiranja učinkovite javne politike za hrvatsku poljoprivredu.

U svijetu koji broji više od 7 milijardi stanovnika, milijarde njih uvode kvalitetne prehrambene navike. Imajući u vidu klimatske promjene kao i prisutnu pandemiju, neoprostiv je ovaj Hrvatski propust. Hrvatska raspolaže izuzetno povoljnim prirodnim uvjetima za proizvodnju hrane, a nije ništa učinila na iskoristivosti istih.

Poznato je da već desetljećima ne uspijevamo prehrambenu proizvodnju razviti da zadovoljimo svoje potrebe. Deficit u poljoprivredno-prehrambenim proizvodima iznosi više od milijarde eura godišnje. Stoga godinama gubimo do 3% BDP-a, kao i 40.000 proizvodnih radnih mjesta. Jednako je važna činjenica da neučinkovita poljoprivreda utječe na demografsku situaciju i samu nacionalnu sigurnost.

Posljedica je to diskontinuiteta i ne razvijanja sela provedenog za vrijeme komunizma čiji danak još uvijek plaćamo. Neuspješna javna politika u poljoprivredi dovela je da gotovo trideset godina nakon stvaranja samostalne države, ignorirajući hrvatski znanstveni potencijal obraćamo se Svjetskoj banci da nam izrađuje strategiju poljoprivrede sa zadatkom analize što se u Hrvatskoj događalo proteklih sto godina. Hrvatsku strategiju poljoprivrede predvodi osoba koja se dosada susretala sa problematikom poljoprivrede Meksika, Tanzanije, Ugande. Uz nju u time sudjeluje jedan Hrvat i dva do tri Grka.

Potrebno je pristupiti promjeni ponašanja hrvatskih elita. Došlo je vrijeme da sa razumijevanjem, svojim znanjem i sposobnošću počnemo rješavati naše probleme a time i pružimo doprinos svijetu. Ukoliko sa uspjehom Hrvatska riješi nacionalne probleme bit će to kvalitetna preporuka a i primjer drugim zemljama u traženju rješenja za svoje probleme a i šire.

2.2.Strategija 2020.

Godine 2010. predložen je pristup pod nazivom *Strategija Europa 2020.* za pametan, održiv i uključiv razvoj. To je strategija rasta Europe u idućim godinama koja utvrđuje sve pokretače za prosperitet i produktivnost sutrašnjice temeljene na djelatnostima obrazovanja i osposobljavanja, klimatskim promjenama, istraživanju i inovacijama ili borbi protiv siromaštva. Svrha je iste je stvaranje više radnih mjesta i bolja kvaliteta života.

Kao dio Strategije 2020. Europska komisija pratit će ciljeve koje bi zemlje članice Europske unije morale dostići do kraja 2020. godine. Ciljevi su sljedeći:

1. Zapošljivost 75% populacije u dobi između 20 i 64 godine.
2. Investiranje 3% ukupnog BDP-a EU u istraživanje i razvoj
3. U obrazovanju se treba smanjiti stopa napuštanja škola na manje od 10% te postizanje da minimalno 40% ljudi u dobi između 30 i 34 godine imaju 3. stupanj obrazovanja.
4. Minimalno 20 milijuna ljudi trebalo bi izaći iz rizičnosti od siromaštva i socijalne isključenosti.
5. Kod klimatsko-energetskih ciljeva bi trebala emisija stakleničkih plinova biti 20% niža naspram one iz 1990. godinu, s ciljem smanjenja i do 30%.

Prioriteti i inicijative koji se bave problematikom pojedinog područja predloženi u Strategiji Europe 2020. su sljedeći (Savić i sur., 2015) :

1. Pametan rast :
 - Digitalna Agenda za Europu,
 - Unija inovacija,
 - Mladi u pokretu.
2. Održivi rast :
 - Energetski učinkovita Europa,
 - Industrijska politika za globalnu eru.
3. Uključivi rast :
 - Agenda za novije vještine i radna mjesta, Europska platforma za borbu protiv siromaštva.

2.3.Europski strukturni i investicijski fondovi

U financijskoj odnosno proračunskoj perspektivi za razdoblje od 2014. do 2020. godine Republika Hrvatska raspolaže Europskim strukturnim i investicijskim fondovima (ESI), a isti trebaju doprinijeti održivom rastu, povećanju zapošljivosti, konkurentnosti te općenito omogućiti približavanje manje razvijenih onim razvijenijim članicama Europske unije. U zajedničkoj regulativi Europske komisije za upotrebu ESI fondova, identificirani su tematski ciljevi u okviru kojih pojedina država članica odabire prioritete za ulaganje i definira svoje specifične ciljeve.

Kako bi se ostvarili navedeni ciljevi, Republici Hrvatskoj kao zemlji članici Unije, na raspolaganju je slijedećih 5 ESI fondova :

1. Kohezijski fond (eng. *Cohesion Fund - CF*)
2. Europski fond za regionalni razvoj (eng. *European Regional Development Fund – ERDF*)
3. Europski socijalni fond (eng. *European Social Fund - ESF*)
4. Europski poljoprivredni fond za ruralni razvoj – (eng. *European Agricultural Rural Development Fund - EAFRD*)
5. Europski pomorski i ribarski fond – (eng. *European Maritime and Fisheries Fund – EMMF*).

Kohezijska politika jedan je od ključnih instrumenata za realiziranje ciljeva strategije Europa 2020. To je najveće ulaganje Unije u realno gospodarstvo i glavni oslonac u trokutu gospodarske politike Unije, sastavljenom od fiskalne konsolidacije, strukturnih reformi i ulaganja u rast. Iz proračuna Europske unije za provedbu kohezijske politike kroz ulaganje u europske regije, gradove i gospodarstvo dostupno je preko 350 milijardi eura (Maleković, Puljiz, Keser, 2018).

2.3.1.Kohezijski fond

Namjena fonda koji je relevantan za ovaj rad je da je isti namijenjen državama članicama Unije čiji je BDP po stanovniku ispod 90% prosjeka Unije te se putem njega financiraju projekti iz područja prometa i okoliša (Maleković, Puljiz, Keser, 2018).

Iz Kohezijskog fonda se mogu financirati aktivnosti vezane uz (Maleković, Puljiz, Keser, 2018):

- transeuropske transportne mreže i paneuropski koridori,
- transportnu infrastrukturu koja pridonosi okolišno održivom urbanom i javnom prometu, interoperabilnost transportnih mreža diljem EU,
- okolišnu infrastrukturu radi preuzimanja EU standarda zaštite okoliša,
- učinkovito korištenje energije i obnovljivih izvora energije.

Korisnici su tijela javne vlasti i poslovni sektor (sudjelovanje u postupcima javne nabave za isporuku dobara usluga i obavljanje radova kroz različite studije, građevinske radove i slično). Povećanje javnih investicija bilo na državnoj ili lokalnoj razini odigralo bi važnu ulogu u javnim radovima a također i u korištenju sredstava koji su nam na raspolaganju iz Kohezijskog fonda. Republika Hrvatska ima nekoliko nedovršenih velikih infrastrukturnih projekata. Jedan od njih je Jadransko-jonski prometni pravac, nadalje mi nismo riješili priključak luka Rijeke na srednju Europu i ostaje nam za riješiti pitanje rijeke Save od Zagreba do Vukovara odnosno do Dunava, a rješavanjem istih rješavaju se pitanja poplava, navodnjavanja Slavonije i plovnosti. Kineski investitori žele graditi prugu od Beograda do Budimpešte i spajati srednji dio Europe sa Crnim morem i Sredozemljem, a na taj način bi zapravo takva investicija zaobišla Republiku Hrvatsku od koje bi svakako Hrvatska da je uključena mogla profitirati. Republika Hrvatska ima izvrsnu geopolitičku poziciju koju nije valorizirala na pravi način. Poznato je iz povijesti da naše luke nisu izgrađene za hrvatsko gospodarstvo jer su to bile luke Srednje Europe. Treba osigurati preduvjete kako bi danas zemlje poput Češke, Poljske, Austrije uključivo i Hrvatske mogle izlaziti na Sjeverni Jadran i preko toga u cijeli svijet. Da bi se to dogodilo moramo razviti prometne pravce i zanimljivo je gore spomenuto o Kinezima da bi upravo Hrvatska po završetku izgradnje Pelješkog mosta mogla nastaviti suradnju sa kineskim graditeljima i to upravo na rješavanju priključka Rijeke nizinskom prugom sa Srednjom Europom ali i riješiti pitanje plovnosti Save. Sve navodno možemo povezati i sa izazovima koje nose klimatske promjene i na to se također moramo pripremati.

2.3.2. Europski fond za regionalni razvoj

Namjena fonda je ulaganja u proizvodne investicije s ciljem otvaranja radnih mjesta, infrastrukturne investicije te lokalni razvoj i razvoj malog i srednjeg poduzetništva.

Iz fonda se mogu financirati aktivnosti vezane uz (Savić i sur., 2015) :

- produktivna ulaganja koja pridonose stvaranju i očuvanju održivih radnih mjesta, kroz izravne potpore za ulaganja u mala i srednja poduzeća,
- ulaganja u infrastrukturu pružanja osnovnih usluga građanima u području energetike, okoliša, prometa te informacijskih i komunikacijskih tehnologija,
- ulaganja u socijalnu, zdravstvenu i obrazovnu infrastrukturu,
- razvoj unutarnjeg potencijala podržavanjem lokalnih i regionalnih razvoja i istraživanja te inovacija.

Korisnici su istraživački centri, lokalne i regionalne vlasti, škole, korporacije, centri kompetentnosti, državna uprava, mala i srednja poduzeća, sveučilišta, udruge (Savić i sur., 2015).

2.3.3.Europski socijalni fond

Namjena fonda je poticanje poduzetništva i pomoć posloprimcima u pronalaženju boljih radnih mjesta. Iz fonda se mogu financirati aktivnosti vezane uz (Savić i sur., 2015) :

- ulaganja u ljudske potencijale putem njihovog cjeloživotnog obrazovanja, inovacija i poduzetništva, unapređenja vještina koje se odnose na upravljanje, profesionalno usmjeravanje i slično,
- povratak nezaposlenih osoba među aktivnu radnu snagu kroz financiranje treninga,
- bolji pristup ka tržištu rada kroz modernizaciju i jačanje institucija,
- socijalnu uključenost (borba protiv diskriminacije, zapošljavanje, pomoć i usluge),
- cjeloživotno obrazovanje, stipendije studentima, pomoć u nastavi djece kojima je ta pomoć potreba
- razvoj novih aplikacija koje će doprinijeti lakšem umrežavanju i dijeljenju podataka
- izradu cjelovite kurikularne reforme kao i razvoj centara kompetentnosti

Sredstava iz socijalnog fonda kroz izravne dodjele namijenjena su Hrvatskom zavodu za zapošljavanje za provedbu mjera aktivne politike zapošljavanja koji potom disperzira sredstva prema krajnjim korisnicima, a kroz otvorene pozive ministarstvima, javnim ustanovama, udruženjima radnika i udrugama poslodavaca, nevladinim organizacijama koje su neprofitne primjerice udruge, dobrotvornim ustanovama kao što su Crveni križ i drugi.

2.3.4.Europski poljoprivredni fond za ruralni razvoj

Svrha fonda je doprinijeti ukupnom razvoju ruralnog područja na teret raspoloživih sredstava kroz ulaganja u postizanju ekološke i teritorijalnu ravnotežu, štiti klimatske uvjete i uvođenje inovacija u sektoru poljoprivrede.

Iz fonda se mogu financirati aktivnosti vezane uz:

- poticanje transfera znanja i inovacija u poljoprivredi, šumarstvu i ruralnim područjima,
- jačanje konkurentnosti svih vrsta poljoprivrede i povećanje održivosti gospodarstva,
- obnovu, očuvanje i promicanje ekološke ovisnosti o poljoprivredi i šumarstvu,
- promicanje učinkovitosti resursa i pomak potpora prema niskim razinama ugljičnog dioksida i klimatski prilagodljivoj poljoprivredi, prehrani i šumarstvu,
- promicanje socijalne uključenosti, smanjenje siromaštva i gospodarski razvoj ruralnih područja.

Korisnici su poljoprivredni gospodarski subjekti, poljoprivredne organizacije, udruge i sindikati, udruge za zaštitu okoliša, organizacije koje pružaju usluge u kulturi zajednice, uključujući medije, udruge žena, poljoprivrednici, šumari i mladi (Savić i sur., 2015).

2.3.5.Europski fond za pomorstvo i ribarstvo

Namjena fonda je osiguravanje sredstava ribarskoj industriji i priobalnim zajednicama s ciljem prilagodbe promijenjenim uvjetima u sektoru i postizanja gospodarske i ekološke održivosti. Cilj fonda je da osigura održivo ribarstvo i industriju akvakulture.

Fond može financirati aktivnosti povezane sa (Savić i sur., 2015) :

- održivim razvojem ribarstva, akvakulture i ribolovnih područja,
- naknadama dodatnih troškova u udaljenim regijama za ribarske proizvode i akvakulturu,
- integriranjem pomorskih politiku i popratnih mjera.

Korisnici ovog fonda su gospodarski subjekti i udruge u državama članicama Europske unije.

2.4.NUTS 2 regije i regionalne potpore RH

Europski ured za statistiku razvio je sustav koji omogućava usporedbu regija unutar EU koji se još naziva nomenklatura prostornih jedinica (fra. *Nomenclature des unités territoriales statistiques - NUTS*) (Savić i sur., 2015)..

Nomenklatura prostornih jedinica omogućuje određivanje prostornih jedinica koje su prihvatljive za financiranje iz EU fondova ali i kao prostorna razina prema kojoj se mogu izrađivati programski dokumenti. Iako se kroz kohezijsku politiku mogu financirati sve regije Unije, većina sredstava ipak je raspodijeljena najpotrebitijim regijama čiji BDP je manji od 75% prosjeka Unije (Savić i sur., 2015).

Kohezijska politika usmjerena je ka NUTS II regijama s obzirom na ulaganja u velike infrastrukturne projekte čiji učinci se mogu mjeriti jedino na većem području.

NUTS regije prema broju stanovnika (Savić i sur., 2015) :

1. NUTS I – od 3.000.000 do 7.000.000 stanovnika,
2. NUTS II – od 800.000 do 3.000.000 stanovnika,
3. NUTS III – od 150.000 do 800.000 stanovnika.

Republika Hrvatska podijeljena je u dvije statističke regije (NUTS), ovisno o stupnju gospodarskog razvoja:

1. Kontinentalnu Hrvatsku,
2. Jadransku Hrvatsku.

Sve regije Republike Hrvatske mogu se koristiti bespovratnim sredstvima u okviru projekata strukturnih i investicijskih fondova, ali iznos sufinanciranja ovisi o razvoju regije (Hrvatska gospodarska komora, 2020).

Na Vladinoj sjednici u travnju 2014. zaključeno je da se pri određivanju iznosa potpore za određeni projekt mora voditi računa o jednakom regionalnom razvoju kako krajnji korisnici nekih županija s nižim indeksom razvijenosti ne bi bili u nepovoljnom položaju u odnosu na one višeg indeksa (Maleković, Puljiz, Keser, 2018).

Trenutna podjela na kontinentalnu i jadransku Hrvatsku odnosi se i na grad Zagreb i dijelove Hrvatske, koji predstavljaju tek više od 30% prosječnog razvoja Europske unije. Na 139.

sastanku Vlade u siječnju 2019. odlučeno je pokrenuti postupak za promjenu prostornih jedinica na statistiku razine 2 (NUTS 2). Temelji se na istraživanju Instituta za razvoj i međunarodne odnose, kao i na savjetovanju i dijalogu sa regionalnim samoupravama i zainteresiranom javnošću, a koristit će većini hrvatskih samouprava.

Nova povoljnija, pravednija i solidarnija podjela Republike Hrvatske po statističkim regijama obuhvaća sljedeće četiri regije :

1. Panonska Hrvatska,
2. Sjeverna Hrvatska,
3. Jadranska Hrvatska,
4. Grad Zagreb

Navedena podjela na četiri regije omogućiti će u odnosu na aktualnu podjelu, u usporedbi s trenutnom podjelom, veću potporu gospodarstvu, odnosno onima koji žele ulagati i stvoriti nova radna mjesta, kao i bolje uvjete za korištenje sredstava Unije za veliko područje i tvoriti homogenije regije u pogledu razvoja. Nova podjela stupit će na snagu u siječnju 2023.

2.5.Partnerski sporazum i operativni programi u RH

Da bi se utvrdile investicije koje dolaze iz fondova EU, svaka država članica mora se dogovoriti sa Europskom komisijom o planskom i programskom dokumentu, koji će odražavati strateške ciljeve i prioritete ulaganja kroz fondove i koji će se istovremeno poklapati sa ciljevima iz strategije "Europa 2020" kao i ostalim ciljevima politika Unije. Takav dokument naziva se Sporazum o partnerstvu i potpisan je za programsko razdoblje 2014.-2020. (eng. *Partnership Agreement - PA*) i to je bio najvažniji izazov za razvoj Republike Hrvatske.

U sporazumu o partnerstvu navedena su i pitanja gospodarskog programa, kao i programa nacionalnih ekonomskih reformi.

Procesom programiranja u svojstvu koordinatora upravljalo je Ministarstvo regionalnoga razvoja i fondova Europske unije, ali uz sudjelovanje ostalih dionika zainteresiranih za korištenje sredstava.

Za programsko razdoblje 2014.-2020. u Republici Hrvatskoj su pripremljeni sljedeći operativni programi:

1. Konkurentnost i kohezija za razdoblje 2014.-2020., kojim su definirani investicijski prioriteti Europskog fonda za regionalni razvoj i Kohezijskog fonda, s ukupnim raspoloživim sredstvima tijekom sedam godina u iznosu od 6,881 milijarde eura.
2. Učinkoviti ljudski potencijali za razdoblje 2014.-2020., koji su definirali investicijske prioritete Europskog socijalnog fonda i Garancije za mlade, a njihova raspodjela u sedmogodišnjem razdoblju iznosi 1,516 milijardi eura.

Operativni programi su dokumenti koji definiraju prioritetna područja u koja će se usmjeravati sredstva iz europskih fondova. Za razliku od Sporazuma o partnerstvu, svaka država može imati više operativnih programa.

Republika Hrvatska ima dva operativna programa za razdoblje 2014.-2020. sa pripadajućim prioritetnim osima i alokacijama (euri) (Savić i sur., 2015) :

1. Operativni program *Konkurentnost i kohezija* :
 - PO 1 – Jačanje gospodarstva primjenom istraživanja i inovacija,
 - PO 2 – Upotreba informacijskih i komunikacijskih tehnologija,
 - PO 3 – Poslovna konkurentnost,
 - PO 4 – Promicanje energetske učinkovitosti obnovljivih izvora energije,
 - PO 5 – Klimatske promjene i upravljanje rizicima,
 - PO 6 – Zaštita okoliša i održivost resursa,
 - PO 7 – Povezanost i mobilnost,
 - PO 8 – Socijalno uključivanje i zdravlje,
 - PO 9 – Obrazovanje, vještine i cjeloživotno učenje,
 - PO 10 – Tehnička pomoć.

Tablica 1 prikazuje financijski pregled Operativnog programa Konkurentnost i kohezija na dan 31.12.2019. godine.

Tablica 1. Financijski pregled Operativnog programa Konkurentnost i kohezija na dan 31.12.2019. godine

PO	Alokacija EU dio	Objavljeno EU dio	Ugovoreno EU dio	Plaćeno EU dio	% plaćenog u alokaciji
PO1	664.792.165,00	615.661.178,10	349.570.687,16	80.238.511,14	12%
PO2	307.952.676,00	201.951.966,05	109.713.139,33	4.535.156,81	1%
PO3	970.000.000,00	1.046.818.391,98	725.545.520,18	543.588.931,19	56%
PO4	531.810.805,00	506.554.056,68	439.089.542,13	148.991.656,04	28%
PO5	245.396.147,00	182.459.013,69	173.763.247,96	24.093.912,90	10%
PO6	1.987.360.608,00	2.716.179.280,76	2.222.325.155,40	297.594.395,23	15%
PO7	1.260.415.428,00	1.540.700.132,42	1.380.393.273,31	358.956.512,31	28%
PO8	356.500.000,00	462.463.904,32	276.965.733,46	113.804.017,76	32%
PO9	270.914.791,00	353.882.263,16	169.226.609,83	121.700.032,22	45%
PO10	236.112.612,00	283.968.275,45	265.597.475,69	96.643.065,61	41%
OPKK	6.831.255.232,00	7.910.638.462,60	6.112.190.384,45	1.790.146.191,20	26%

Izvor : Strukturni fondovi, dostupno na : <https://strukturnifondovi.hr/financijski-pregled-eu-fondova/>
(pristupljeno 05.09.2020.)

2. Operativni program *Učinkoviti ljudski potencijali* :

- PO 1 – Visoka zapošljivost i mobilnost radne snage,
- PO 2 – Socijalno uključivanje,
- PO 3 – Obrazovanje i cjeloživotno učenje,
- PO 4 – Dobro upravljanje,
- PO 5 – Tehnička pomoć.

Tablica 2 prikazuje financijski pregled Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali na dan 31.12.2019. godine.

Tablica 2. Financijski pregled Učinkoviti ljudski potencijali na dan 31.12.2019. godine

PO	Alokacija EU dio	Objavljeno EU dio	Ugovoreno EU dio	Plaćeno EU dio	% plaćenog u alokaciji
PO1	571.769.470,00	611.943.862,19	516.387.923,93	218.673.377,74	38%
PO2	328.000.000,00	363.837.883,94	292.758.008,20	169.008.089,80	52%
PO3	450.000.000,00	321.527.674,30	246.361.569,90	95.418.802,69	21%
PO4	191.276.944,00	138.036.272,31	81.855.433,50	26.936.629,35	14%
PO5	80.000.000,00	80.000.000,80	36.303.629,31	22.620.514,36	28%
OPULJP	1.621.046.414,00	1.515.345.694,00	1.183.225.520,58	532.657.413,93	33%

Izvor : Strukturni fondovi, dostupno na : <https://strukturnifondovi.hr/financijski-pregled-eu-fondova/>
(pristupljeno 05.09.2020.)

Apsorpcija sredstava Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali iz tablice 2. prikazuje da je trenutna ugovorenost u odnosu na alokaciju 72% dok je plaćeno u odnosu na ugovoreno tek 33%. S obzirom da će provedba programa trajati do 2023. godine za očekivat je kako će se i postoci oba segmenta u zadnjim godinama značajno povećati.

2.6.Upravljačka struktura za provedbu fondova kohezijske politike u RH

Pristupanjem Republike Hrvatske Europskoj uniji 2013. godine na raspolaganju su nam instrumenti Kohezijske politike Europske unije:

1. Europski fond za regionalni razvoj,
2. Europski socijalni fond,
3. Kohezijski fond.

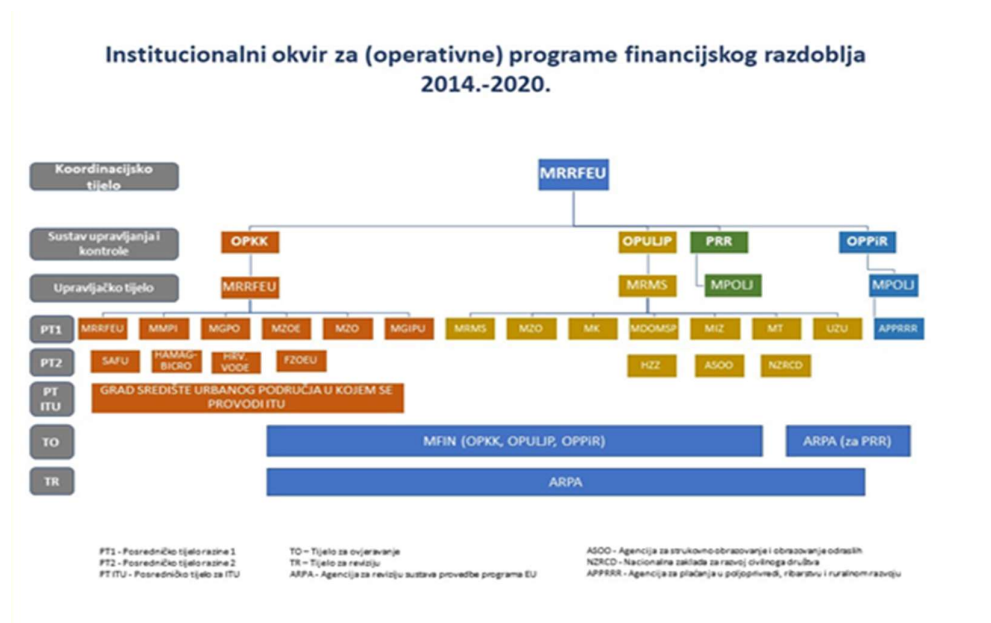
Republika Hrvatska morala je stvoriti upravljačku strukturu, odnosno institucionalni okvir za isplatu sredstava za razdoblje 2014. - 2020. podložna pravilima koja je utvrdila Europska komisija, a koja jamče ispravno korištenje sredstava. Tako je u okviru Ministarstva regionalnog razvoja i fondova Europske unije stvoreno koordinacijsko tijelo kao tijelo odgovorno za proces programiranja i stvaranje sustava kvalitete, kao i za izradu pravila za sustav upravljanja i kontrola, radeći na razvoju informacijskog sustava za upravljanje projektima (ESIF-MIS) i

praćenje provedbe na središnjoj razini u suradnji s Komisijom. Neovisno nacionalno tijelo od Upravljačkog i Tijela za ovjeravanje koje je uspostavljeno je Agencija za reviziju sustava provedbe programa Europske unije, a isto je zaduženo za provedbu revizija učinkovitosti i ispravnosti rada Sustava. Certifikacijsko tijelo odnosno Tijelo za ovjeravanje uspostavljeno unutar Ministarstva financija je zaduženo za kontrolu izjava o izdacima i izradu zahtjeva/naloga za plaćanjem i njegovo podnošenje Europskoj komisiji kao i za izradu financijskih izvještaja u veljači za prethodnu obračunsku godinu.

Za svaki Operativni program nadležna su različita Upravljača tijela. Ona su nacionalna tijela koja su zadužena za upravljanje pojedinim Operativnim programom i to :

1. Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova EU za OP *Konkurentnost i kohezija*,
2. Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike od 22.7.2020 kada se Ministarstvo demografije, socijalne politike i mladih pripojilo Ministarstvu rada i mirovinskog sustava za OP *Učinkoviti ljudski potencijali*.

Slika 1 prikazuje institucionalni okvir operativnih programa u financijskom razdoblju 2014. – 2020. godine.



Slika 1. Institucionalni okvir operativnih programa u razdoblju 2014. – 2020. godine (Izvor : Strukturni fondovi , dostupno na : <https://strukturnifondovi.hr/eu-fondovi/esi-fondovi-2014-2020/>, pristupljeno 03.09.2020.)

Upravljačko tijelo određenog Operativnog programa u mogućnosti je delegirati obavljanje određenih funkcija na Posrednička tijela. Posrednička tijela razine 1 i 2 (PT1 i PT2) su nacionalna ili javna tijela koja su zadužena za odabir projekata (PT1) dok PT2 potvrđuje da je ugovorena roba isporučena u skladu sa sporazumom o dodjeli bespovratnih sredstava, da su troškovi koje je prijavio krajnji korisnik stvarno nastali i da su svi kriteriji koji proizlaze iz nacionalnih pravila i pravila Unije ispunjeni tijekom trajanja projekta.

2.7. Dugoročna kumulativna dostignuća kohezijske politike

Izvještaji država članica koji su do danas objavljeni ukazuju na činjenicu kako su ulaganja kohezijske politike u razdoblju od 2010. do 2020. poduprla više od 73.900 novih malih i srednjih poduzeća te na taj način omogućila zapošljavanje za oko 267.000 zaposlenika u malim i srednjim poduzećima. Ulaganja su omogućila da danas oko 4,7 milijuna građana Unije ima širokopojasnu pokrivenost. Kohezijska politika je politika koju je potrebno i u nadolazećim razdobljima snažno i jasno podupirati i promicati.

Sufinanciranje iz zajedničkog proračuna Europske unije predstavlja stabilan, siguran i dugoročan izvor ulaganja za države članice. U nekim od regija to je jedini način da se dođe do javnih ulaganja zbog nedostatka dovoljnih sredstava na državnoj razini ili neuspjeha tržišta. Financiranje kohezijske politike omogućilo je stabilnost, ali i fleksibilnost za preusmjerenje ulaganja u rješavanje hitnih socijalno-gospodarskih potreba. Države pogođene globalnom ekonomskom krizom, kao što su Grčka, Irska ili Portugal potaknute su da reprogramiraju sredstva iz fondova za poboljšanje konkurentnosti i promicanje stvaranja radnih mjesta, osobito za mlade osobe. Važno je dodatno uskladiti državne i regionalne programe da bi se u potpunosti ostvarili ciljevi Strategije Europa 2020.

Činjenica je kako dio sredstava nije iskorišten u punom potencijalu. Važno se pobrinuti da glavni cilj reformirane politike budu prava ulaganja na dobrobit čitave Europske unije. Svaki potrošeni euro mora dati maksimalan učinak u pogledu rasta i konkurentnosti. Zato je u središtu nove politike kultura rezultata. Od regija se traži da pokažu ne samo gdje su potrošile novac, nego i kako na najbolji način koriste sredstva. Korištenje novca nadzire se, procjenjuje te se o njemu treba pravodobno izvještavati kako bi se osiguralo postizanje ciljanih rezultata. Postavljeni su određeni preduvjeti prije nego se sredstva mogu odobriti, tako da se postignu prave okolnosti za maksimalan učinak ulaganja.

Da bi ulaganja ostala fokusirana, programi moraju biti usmjeravati većinu ERDF-a na ograničen broj od četiri ključna područja za poticanje rasta :

1. istraživanje i inovacija,
2. mala i srednja poduzeća (MSP),
3. informatičke i komunikacijske tehnologije,
4. gospodarstvo s niskim emisijama ugljika.

Najmanje 80% svih dostupnih resursa u razvijenijim regijama i 50% u manje razvijenim regijama dodijeljeno je onim sektorima koji su vrlo važni za budući uspjeh, dok je 20% sredstava ESF-a dodijeljeno promicanju socijalne uključenosti i borbi protiv siromaštva (Savić i sur., 2015). Ovaj pristup jasno veže sredstva uz cjelokupnu Strategiju Europa 2020. za rast i povezane politike.

Više od 75% Europljana danas živi u urbanim područjima ili oko njih. To Europu čini jednim od najurbaniziranijih kontinenata na svijetu. Do 2025. godine ovaj broj vjerojatno će se povećati do 80% svjetskog stanovništva. Razvoj gradova će uvelike odrediti budućnost Europe i biti ključan u postizanju ciljeva strategije Europa 2020., ali i nadolazećih ciljeva. Gradovi su generatori razvoja, inovacija i općeg gospodarskog rasta. U Europi se više od dvije trećine BDP-a stvara u gradovima. Ipak, zbog nastale krize vezane uz globalnu pandemiju koronavirusa mnogi se gradovi trenutačno bore sa slabim rastom, visokom nezaposlenošću, migracijom, socijalnim disparitetom i siromaštvom. Nova Glavna uprava za regionalnu i urbanu politiku posvećuje više pažnje istaknutijoj ulozi gradova i urbanih područja u odlukama i kreiranju politike na razini Unije.

Trenutačno se oko 40% sredstava ERDF-a ulaže u gradove, no to će se povećati u budućnosti. Mnogi su investicijski prioriteti važni za urbana područja, kao što su promicanje strategija niskih emisija ugljika, poboljšavanje izgrađenog okoliša ili olakšavanje mobilnosti. Uz sve to, svaka država članica mora dodijeliti najmanje 5% sredstava ERDF-a integriranim akcijama za održivi urbani razvoj. To će gradovima pružiti nova sredstva i rješenja za borbu s konkretnim gospodarskim, ekološkim i socijalnim izazovima u njihovim urbanim područjima.

Europske regije moraju se uspinjati na ljestvici inovacija. Države članice koje puno ulažu u inovaciju prolaze bolje od onih koje bi mogle učiniti više. Iako prosječni izdaci za istraživanje i inovaciju ostaju stabilni pri 2% BDP-a tijekom novonastale globalne gospodarske krize uzrokovane pandemijom koronavirusa, Europska unija još uvijek daleko zaostaje za glavnim

globalnim konkurentima. Sjedinjene Države i Japan, kao i Južna Koreja, troše više na istraživanje i inovaciju.

Formirana kohezijska politika je ključna u pojačavanju istraživanja i inovacije u Europi. Od 1988. godine se proračun kohezijske politike povećao te je ona uz poljoprivredne politike, postala jednom od politika sa najvećim raspoloživim iznosom sredstva Unije za koje se izdvaja najviše sredstava (Maleković, Puljiz, Keser, 2018). U razdoblju 2014. – 2020. godine planira se alocirati 325 milijardi eura, što je otprilike trećina proračuna Unije (Obadić, Tica, 2016).

Od 2010. do 2020. gotovo 27% sredstava Europskih strukturnih fondova (oko 87 milijardi eura) uloženo je u istraživanje i inovaciju. Države članice i regije moraju identificirati svoja konkretna sredstva i prednosti te usmjeriti resurse na njih da bi povećale svoju konkurentnu prednost. Takozvane strategije pametne specijalizacije trebale bi dovesti do pametnih ulaganja s većim učinkom te aktivirati potencijal inovacije u svakoj regiji Europe te ih treba razvijati zajedno s poslovnim svijetom, akademskim sektorom i inovacijskom zajednicom, uz potporu kohezijske politike.

Ključna je dobra uprava na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini. Reforma kohezijske politike nikada se ne bi ostvarila bez uspješne suradnje s upravnim i regionalnim tijelima. Načelo partnerstva u srcu je reformi te je ključno da sve interesne strane budu uključene u provedbu programa (relevantna ministarstva, regije, općine, profesionalne organizacije, istraživački centri, poduzeća ili socijalni partneri). Važno je dodatno razviti nova partnerstva, kao i održati postojeću suradnju između regija, gradova i institucija Unije da bi se strateški usmjerila sredstva fondova na najproduktivnija ulaganja i osigurao maksimalan učinak na rast i zaposlenost. Regije trebaju preuzeti odgovornost u oblikovanju i jačanju europske politike kao stvarnog pokretača gospodarskog razvoja Europe.

Inovacija također znači razmišljanje izvan zadanih okvira, kreativnost i promišljanje novih načina korištenja trenutačnog znanja i nove ideje za prilagodbu našeg društva novim paradigmatama. Više se ne radi o rutinskim stvarima i svi Europljani moraju u cijelosti sudjelovati u oblikovanju i postizanju konkurentnijih modela.

Kohezijska politika kao glavna investicijska politika Unije usko je povezana s ciljevima Strategije Europa 2020 te je usmjerena je na 274 regije Europske unije, i to ne samo one najsiromašnije. Cilj joj je potaknuti gospodarski rast i zaposlenost. Ova politika sada je glavno sredstvo ostvarivanja ciljeva Unije, zbog čega su toliko važna nova uvedena načela kao što su

tematska koncentracija, orijentacija na rezultate, uvjeti ex-ante i uporaba odgovarajućih financijskih instrumenata. Preusmjeravanje kohezijske politike za razdoblje 2014. – 2020. osigurat će maksimalan učinak ulaganja fondova Unije koja će biti prilagođena pojedinačnim potrebama regija i gradova.

Nedavno eksperimentalno ocjenjivanje ima za cilj procijeniti dugoročne i kumulativne uspjehe programa kohezijske politike na području Europske unije od 1989. godine do danas. Dan je niz preporuka za budući razvoj. Ocjenu provodi Centar za istraživanje europske politike (EPRC) s Londonskom školom ekonomije.

Ključni zaključci su:

1. U skladu sa zajedničkom pretpostavkom, većina početnih strategija programa u manje razvijenim regijama usmjeravala se na izgradnju infrastrukture u uvjerenju da će to dovesti do rasta. U mnogim slučajevima postignuti su značajni pomaci, no postoje primjeri prekoračenja kapaciteta i nedostatka posvećivanja pozornosti dugoročnom održavanju. Od 2000. godine nadalje veća pozornost usmjerena je na potrebu ulaganja u ljudski kapital, inovacije i privatni sektor.
2. Turizam je prevladavajući fokus u mnogim strategijama, a ulaganja u infrastrukturu pomogla su ovim regijama da povećaju svoje turističke brojke. No analiza zaključuje da turizam obično nije dovoljan da bi bio glavni izvor rasta.
3. Mnoge regije uložile su u socijalnu koheziju, ali je dugoročna održivost takvih ulaganja u nedostatku rasta upitna.
4. Mnoge razvijenije regije imale su probleme strukturne prilagodbe. U početku je nekoliko njih nastavilo ulagati u tradicionalna *low-skill* poduzeća te su tek nakon 2000. godine počele ulagati u inovacije i obrazovanje. Strukturna prilagodba ne ostvaruje se u jednom programskom razdoblju.

Kasnih 80-ih godina 20. stoljeća glavne potrebe bile su:

1. nerazvijenost prema svim gospodarskim, društvenim i okolišnim pokazateljima,
2. nenaseljenost ili perifernost stanovništva,
3. slaba gospodarska baza zbog tranzicije iz centralno planiranog gospodarstva ili specijalizacije u poljoprivredi ili tradicionalnim industrijama,
4. učinci prostornog disbalansa ili disbalansa na tržištu rada.

S vremenom, pojedine regije uspjele su prevladati početne izazove, a neke su u tome bile manje uspješne. Najveći napredak bio je u području infrastrukture za osnovne javne usluge i prijevoz te pružanje osnovnih javnih usluga. Među različitim vrstama potreba najotpornija na politiku bila je niska razina istraživanja i razvoja privatnog sektora.

Neke regije zaključile su da su pristupačnost i informiranje bile stvarne temeljne potrebe kasnih 80-ih godina 20. stoljeća, a u skladu s tim imale su prioritet, ali takve su odluke smanjile značaj promjene proizvodne strukture regija (Kulušić, 2009). Manje razvijene regije težile su tome da imaju strategije širokog spektra, fokusirale su se na infrastrukturu, ulaganje u ljudski kapital i poduzetništva, a od 2000. do 2010. godine s jačim naglaskom na konkurentnosti te istraživanje, razvoj i inovacije.

Razvijenije regije imale su raznolike strategije usmjerene na razvoj poduzetništva kroz kombinaciju podrške za ponudu i potražnju, kombinaciju instrumenata usmjerenih na klastere, nove start-up tvrtke i podršku pojedinačnim poduzetnicima te postupno sve veći naglasak na istraživanju i razvoju i inovacijama. Sposobnost tijela nadležnih za programe da postave realne ciljeve i utvrde pravovremene putove za provedbu ostaje područje za daljnja poboljšanja. Došlo je do opće poteškoće u procjeni ciljeva u nedostatku razumijevanja toga koji je bio stvarni doseg intervencija programa u proteklim razdobljima zbog informacija različite kvalitete dobivenih od sustava za nadzor te nedostatka sveobuhvatnih procjena *ex-post*.

Učinkovitost je veća za velike fizičke infrastrukture, poboljšanje sustava zaštite okoliša i lokalne tvrtke i inovacijske infrastrukture. Regije su imale poteškoća sa strukturnom prilagodbom, poslovnom podrškom, inovacijom i razvojem zajednice. Politika je ipak bila korisna dugoročno zadovoljavajući regionalne potrebe. Različit stupanj do kojeg je 15 regija bilo uspješno u rješavanju cijelog niza razvojnih izazova dijelom je prirodni rezultat ograničenog opsega programa i teškoće ispunjavanja svih postojećih potreba. To postavlja pitanja o komplementarnosti (i mogućnosti dodavanja) programa i njihove usklađenosti sa širim domaćim javnim politikama (Obadić, Tica, 2016).

Kohezijska politika omogućila je primjerice sveobuhvatni transformativni učinak u Irskoj. Pozitivna gospodarska transformacija bila je povezana s integracijom gospodarstva zemlje na širim globalnim tržištima. To ima utjecaj na otpornost poboljšanja koja su realizirana, s obzirom

na to da je integracija zemlje u globalnim gospodarskim mrežama pogođena gospodarskom krizom, kao i vlastitim aktualnim gospodarskim poteškoćama.

U daljnjoj skupini regija Algarve, Andaluzija i Galicija kohezijska politika omogućila je transformaciju regionalnih gospodarstava, što se vidi u konvergenciji BDP-a s ostatkom Unije poboljšanim pokazateljima tržišta rada, ali koja ne dokazuje da je održivo pogodila dugoročne razvojne perspektive i fleksibilnost regije (Obadić, Tica, 2016). U ovim regijama politika je pridonijela velikim poboljšanjima u regionalnoj infrastrukturi i pružanju javnih usluga. Gospodarska transformacija u velikoj mjeri temeljila se na turizmu i uslugama, a poboljšanja u produktivnosti i klasteri visoke dodane vrijednosti bili su ograničeni na segmente regionalnih gospodarstava koji predstavljaju relativno male udjele regionalne bruto dodane vrijednosti i zapošljavanja.

Posebne lekcije uključuju:

1. uvođenje scenarijskog razmišljanja – regije trebaju ulagati u strateško planiranje i provoditi istraživanja o trenutačnim i budućim potrebama regije čiji je cilj identificirati potencijalne prilike koje se mogu realizirati kroz ciljanu podršku,
2. izgradnja planova kontingencije – strategije trebaju biti fleksibilne kako bi se nosile s promjenama potreba koje proizlaze iz vanjskih iznenadnih udara ili neočekivanih prilika,
3. dugoročni pristup konkurentnosti kako bi se osigurala otpornost – za mnoge regije ključna je podrška za promjene u gospodarskoj bazi koja ih čini otpornijim na iznenadne gospodarske udare. Premda infrastruktura još uvijek može biti nužna, a podrška turizmu bila je koristan srednjoročni odgovor za regije koje zaostaju, regije se trebaju više fokusirati na projekte koji unapređuju poduzetništvo i inovacije,
4. realno planiranje – regije moraju biti realne u vezi s rokovima i biti svjesne da se promjene mogu odvijati tijekom više od jednog ciklusa programa (potreba za kontinuitetom) te ne bi trebale biti preambiciozne glede toga što se može postići u jednom programu, pogotovo s ograničenim resursima,
5. planiranje za druge investicijske programe koji se provode u regiji.

Regionalna nadležna tijela i države članice trebaju ulagati u proizvodne kapacitete za razvoj strategije, tako da nadležna tijela programa mogu:

1. razmišljati dugoročno,

2. komunicirati i otvoreno raspravljati o strateškim opcijama s interesnim grupama,
3. prepoznati da naponi politike moraju biti dugoročni i stoga računati sa sedmogodišnjim planom kohezijske politike u okviru šire regionalne strategije,
4. prihvatiti da se regionalni uvjeti i potrebe mogu naglo promijeniti, što od programa zahtijeva odgovor na promjenu,
5. zabilježiti različite aspekte gospodarskog razvoja, u interakciji s drugim politikama i programima potrošnje.

Tijekom uzastopnih programskih razdoblja programi su često bili sastavljeni kao vozila za povlačenje sredstava za određene projekte ili vrste projekata. Često su bili samo labavo povezani s vizijom koja se odnosi na rast ili regionalne konvergencije ili je bilo nejasno kako se ciljevi trebaju realizirati. Postoji potreba za postavljanjem cilja da bi se uspostavio smjer intervencije u odnosu na ishode. Navedeno treba biti ugrađeno u model razvoja pokazujući razumijevanje za to kako regionalno gospodarstvo funkcionira i kako se intervencije koje financira Unija *uklapaju* u model za razvoj, trendove i čimbenike (Savić i sur., 2015).

Radi poboljšanja programske orijentacije na rezultate regije bi u skorijoj budućnosti trebale razviti pristup programiranja koji je izričito poduprt temeljnim teorijama razvoja. To zahtijeva novi način razmišljanja o politici. Procjena *ex-post* treba postati rutinska aktivnost nadležnog tijela programa, uz posao koji obavlja Komisija. Naglasak procjene treba preusmjeriti s financijskih i proceduralnih aspekata na učinkovitost i utjecaj.

2.8.Ograničenja za učinkovitije sudjelovanje RH u kohezijskoj politici EU

Apsorpcijska učinkovitost država članica koje koriste sredstva fondova koja su im na raspolaganju ukazuje na činjenicu kako Republika Hrvatska nije pronašla pravi model u upravljanu, a posljedično i u iskorištavanju dostupnih sredstava. Pretpristupni financijski podaci pokazuju da je u Republici Hrvatskoj apsorpcijska stopa između dodijelih i potrošenih sredstava bila nešto iznad 80%, što je jedna od najnižih stopa u državama članicama. Sličnost je primijećena i tijekom novog programskog razdoblja. Krajem 2017. Republika Hrvatska je zauzela 24. mjesto po ugovorenosti (39%), što je znatno niže od prosjeka za Uniju (51%). (Maleković, Puljiz, Keser, 2018).

Još je teža situacija s plaćanjima, dok je prosjek Unije 18%, Republika Hrvatska je na posljednjem mjestu jer je utrošeno nešto više od 10% ukupnog iznosa raspoloživih sredstava.

Stope ugovaranja i plaćanja u odnosu na prethodne godine rastu što je i prikazano u ovom radu u poglavlju 2.2., a plaćanja po ugovorenim projektima će se provoditi do 31.12.2023. Tek će se tada moći vidjeti prava slika iskorištenosti fondova koja su Republici Hrvatskoj na raspolaganju u financijskom razdoblju 2014.-2020..

Republika Hrvatska je u doba pridruživanja Uniji suočena s velikim izazovima. Po ulasku u Europsku uniju u srpnju 2013. suočili smo se s činjenicom da se istovremeno moraju nastaviti aktivnosti vezane za upravljanje sredstvima iz pretpristupnog (IPA) razdoblja, a da se treba započeti i sa korištenjem pristupnih fondova. Bilo je potrebno pripremiti novu strukturu koja će upravljati ESI fondovima za višegodišnje financijsko razdoblje 2014.-2020., što je dodatno opteretilo hrvatsku upravu zbog upravljanja s nekoliko razina financiranja. Pritisak koji je nastao rezultirao je apsorpcijskim šokom kako za administraciju tako i kod korisnika fondova Europske unije.

Rezultati su bili nedovoljni, iako su uložena značajna sredstva u jačanje ljudskih resursa. Nakon osnivanja i ustrojavanja novog ministarstva 2012. godine, regionalnoga razvoja i fondova Europske unije praćeno je značajnom izgradnjom institucija i razumijevanjem važnosti fondova EU, ali to nije spriječilo probleme koji su postojali u godinama nakon pristupanja iako se broj zaposlenika povećao, međutim tu treba naglasiti koliko se i sam obujam posla povećao s obzirom na raspoložive milijarde u novoj perspektivi.

Problem motiviranja kvalitetnih zaposlenika u sustavu i njihovog zadržavanja u javnim institucijama odavno je povezan sa tržištem rada i to je ključni problem, iako se radi o bolje plaćenim pozicijama. Iako se posljednjih godina broj zaposlenika u državnim institucijama povećao, posebno na europskim poslovima, novozaposlenim osobama nedostaje iskustva, a osposobljavanje na radnom mjestu oduzima značajno vrijeme.

U razdoblju 2015. – 2016. česte promjene u vodstvu države dodatno su prolongirale upravljanje fondovima. Isto se odrazilo i na pomicanje promjena vezanih uz razvoj koji nisu bili u tom trenutku prioriteta. Posljedica svega je bilo kašnjenje u pokretanju važnih strukturnih reformi, što se najviše odrazilo na područja povezana sa obrazovanjem i zapošljavanjem kod jedinica lokalne i područne samouprave.

Iako su županije tijekom ovih godina povukle značajna sredstva u odnosu na prethodna razdoblja, s općinama se dogodilo suprotno jer nisu aktivno razmišljale i nisu ulagale u obrazovanje zaposlenika koji će pripremati projekte ili zaposliti nove djelatnike. Zbog manjeg lokalnog sudjelovanja, kašnjenja na središnjoj razini od odluke objave natječaja, izmjena

javnih poziva dodjele sredstva do manjkavosti u dokumentaciji za nadmetanje, kašnjenju u procedurama sa ugovorima sve je to dovelo do slabe iskorištenosti ESI fondova (Savić i sur., 2015).

Na samoj razini projekta također postoje problemi s opsežnim i sveobuhvatnim postupcima u rješavanju imovinskih prava i izvlaštenjem. Slaba nedovoljna sposobnost pružatelja usluga utvrđena je u sektorima poput okoliša, kao i u prometu, za koje se očekuje da će trebati značajna ulaganja. Tu je i problem održivosti projekata i njihovog razvoja, koji bi trebali pridonijeti razvoju zajednice i nekoliko godina nakon ulaganja primjerice u kulturnu baštinu ili turistički sektor.

Može se zaključiti kako su glavna ograničenja Republike Hrvatske vrlo slična onima u Sloveniji i Slovačkoj. Problem leži u centraliziranom upravljanju, od slabog sudjelovanja lokalnih igrača do neovisnosti regionalne politike od kohezije. Usprkos navedenom, sve tri zemlje pokazuju snažnu tendenciju oblikovanja sustava što osigurava regulatornu usklađenost umjesto strateških i operativnih alata za upravljanja programima. Međusektorska horizontalna i vertikalna partnerstva s regionalnim sudjelovanjem postupno su se razvijala, zajedno sa sporim, ali stalnim procesom regionalnog osnaživanja kroz politiku kohezije koja se temelji na potpori razvoju regionalnih razvojnih agencija i kontinuiranoj izgradnji kapaciteta.

Upitno je kolika je i jeli uopće odgovarajuća pozornost posvećena na učenju iz prethodnih iskustava (u kontekst Hrvatske misli se na iskustva u upravljanju iz pretpristupnog razdoblja). Uspostavljena razina vrednovanja u Sloveniji, može biti prilika za unapređenje, ali i u Republici Hrvatskoj rad na istom. Također su očite sličnosti povezane s problemom apsorpcijske sposobnosti, nepotrebnim administrativnim preprekama koje potom dovode do kašnjenja, kao i problemima povezanim s pripremom i provedbom velikih projekata i održivošću istih. Te sličnosti u posljedicama i ograničenjima djelotvornog sudjelovanja u kohezijskim politikama opravdavaju potrebu za stalnom razmjenom iskustava, kao i potrebu da hrvatski sudionici i stručnjaci uče iz iskustava Slovenije i Slovačke, ali i iz drugih zemalja Srednje i Istočne Europe.

3. Stanje i kretanje stanovništva na tržištu rada

Tržište rada označava potražnju za radnicima te ponudu radnika, a kao takvo je vrlo kompleksno i osjetljivo. Tržište rada Republike Hrvatske već je dugi niz godina u nepovoljnom položaju što je ponajprije rezultat loše demografske slike Republike Hrvatske obilježene visokom stopom mortaliteta te niskom stopom nataliteta. Najveći problem tržišta rada Republike Hrvatske je to što su plaće niske, nezaposlenost u konstantnom porastu, a mladi nemaju perspektive za budućnost te odlaze u potrazi za zaposlenjem u druge države članice Europske unije. Dalje u radu su objašnjeni i argumentirani podaci koji se odnose na pojedine karakteristike tržišta rada u Republiku Hrvatsku.

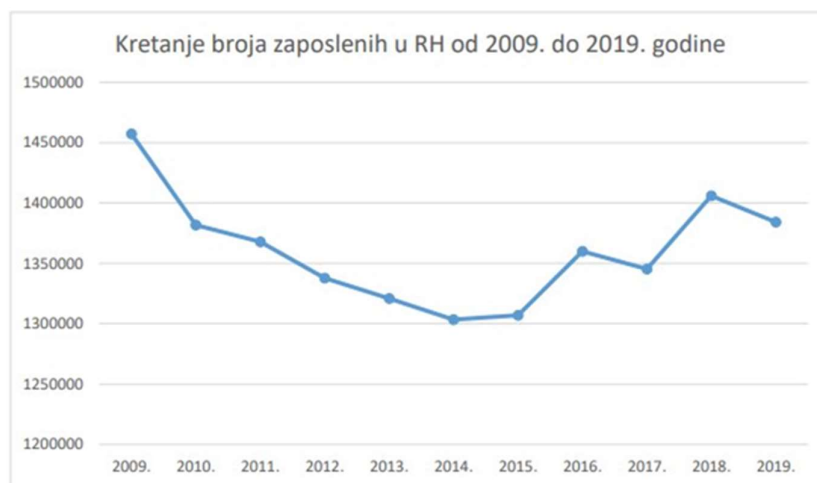
3.1. Karakteristike tržišta rada Republike Hrvatske

Kretanja zaposlenosti i nezaposlenosti te plaće osnovne su karakteristike tržišta rada. Kako bi se odredila zaposlenost uzimaju se relevantni podaci za ljude koji su samozapošljivi i rade za sebe kao i podaci za osobe koji rade za određenog poslodavca. Zaposleni za obavljeni posao dobivaju novac ili su neposredno plaćeni u naturi. Zaposlenost i proizvodnost rada temeljne su odrednice proizvodnih mogućnosti pojedinog gospodarstva. Za prikupljanje podataka o zapošljivosti u Republici Hrvatskoj kao i većini drugih zemalja koristimo podatke za osobe koje je HZZ svrstao prema svojim bazama i evidentirao ih kao nezaposlene (administrativni) te podataka i pokazatelja ARS-a (ankete radne snage) čiju metodologiju je izradila Međunarodna organizacija rada.

Kroz četiri specifična razdoblja može se pratiti kretanje zaposlenosti od predratnog koji je 1987. godine obilježio rast zaposlenih od 1,62 milijuna, preko tranzicijskog između 1990. i 1997. g. koji je evidentirao 1,18 milijuna zaposlenih, post tranzicijskog razdoblja između 2002. i 2008. godine kada je ponovno porastao broj zaposlenih, te na kraju recesijskog razdoblja od 2009. godine dolazi do opetovanog pada broja zaposlenih na 1,32 milijuna zaposlenih. U svim tim razdobljima prepoznate su okolnosti sa kojima se morala nositi i politika ali i svjetsko gospodarstvo.

Grafikon 1 prikazuje kretanje broja zaposlenih u Republici Hrvatskoj od 2009. do 2019. godine.

Grafikon 1. Kretanje broja zaposlenih u RH od 2009. do 2019. godine



Izvor : Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na : <https://www.statistika.hzz.hr/> (pristupljeno 05.09.2020.)

Iz grafikona 1 se vidi kako je od 2009. godine zaposlenost kontinuirano padala. Rast je zabilježen na prijelazu između 2015. i 2016. godine kao i na prijelazu između 2017. i 2018. godinu, a tada zaposlenost pada i gotovo je jednaka broju zaposlenih osoba 2010. godine. U promatranom razdoblju nijedne godine nisu zabilježene veće oscilacije, već se zaposlenost blago smanjuje ili povećava.

Nezaposlenost se uglavnom definira kao stanje u kojemu se dio radno sposobnih članova društva ne može zaposliti u skladu sa svojim sposobnostima i kvalifikacijama, a obuhvaća i one članove društva koji su djelomično zaposleni. Problem nezaposlenosti nije samo na pojedincu, već cijelom gospodarstvu određene zemlje, a uzrokuje ozbiljne socijalno – psihološke probleme zbog česte socijalne isključenosti i siromaštva nezaposlenih osoba koje često žive na društvenoj margini. Mnoge zemlje kao i Hrvatska provode brojne pasivne, kao i aktivne mjere s ciljem smanjenja stope nezaposlenosti pri čemu pasivne mjere obuhvaćaju materijalno osiguranje za vrijeme nezaposlenosti. Aktivne mjere ciljaju izravnom zapošljavanju osoba bez posla ili kroz obrazovanje, prekvalifikaciju, stručno osposobljavanje brži pronalazak posla u deficitarnim zanimanjima i slično što pozitivno utječe na stopu zaposlenosti i profesionalno usavršavanje.

Razlikuje se sljedećih pet vrsta nezaposlenosti (Kulušić, 2009) :

1. Ciklična nezaposlenost – koja je proizašla iz cikličnog kretanja gospodarstva, a podrazumijeva nisku potražnju za radnom snagom,
2. Frikcijska nezaposlenost - posljedica je neprekidne fluktuacije radne snage, a karakteristična je za suvremena dinamična gospodarstva,
3. Sezonska nezaposlenost - vezana za sezonske uvjete zaposlenja na godinu dana,
4. Strukturna nezaposlenost - uzrokovana neusklađenošću znanja i vještina tražitelja posla i zahtijeva zaposlenje na određenom mjestu,
5. Skrivena ili prikrivena nezaposlenost - to su ljudi koji ne ulaze na tržište rada i koji se u promijenjenim uvjetima strukture ponovno aktiviraju na tržištu.

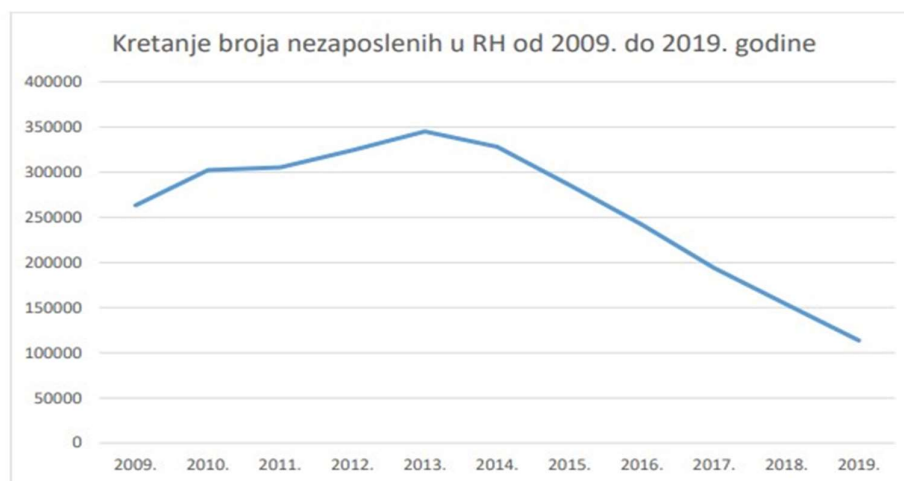
Sve je veća rasprava o prirodnoj stopi nezaposlenosti, koja ne ubrzava inflaciju, a uzročno-posljedično je vezana uz frikcijsku i strukturnu nezaposlenost, koja određuje prirodnu stopu nezaposlenosti kojoj gospodarstvo teži, ako nema drugih zapreka.

Razlikuju se sljedeća četiri razdoblja ukupnog kretanja broja nezaposlenih u Republici Hrvatskoj:

1. Predratno - koje je trajao do Domovinskog rata nezaposlenost u Republici Hrvatskoj nije predstavljala problem (1990. godine - 160.617 nezaposlenih),
2. Tranzicijsko razdoblje – od 1990 godine nezaposlenost raste do 2002. godine (389.741 nezaposlenih, većinom žene se nalaze u toj kategoriji),
3. Post tranzicijsko razdoblje (razdoblje rasta) - postupno smanjivanje broja nezaposlenih te rasta udjela zaposlenih žena 2008. godine čak 62%,
4. Recesijsko razdoblje – od 2009. godine do 2013. godine raste nezaposlenost te je u 2013. godini bilo gotovo 350.000 nezaposlenih.

Na grafikonu 2 prikazana je fluktuacija u broju nezaposlenih osoba između 2009. i 2019. godine u Republici Hrvatskoj.

Grafikon 2. Kretanje broja nezaposlenih u RH od 2009. do 2019. godine



Izvor : Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na : <https://www.statistika.hzz.hr/> (pristupljeno 05.09.2020.)

Iz grafikona 2 se vidi pad nezaposlenosti u 2014. Danas je nezaposlenih osoba oko 133 tisuće (Hrvatska gospodarska komora, 2020), a posljedica je strukturnih promjena gospodarstva, likvidacija i stečaja poduzeća, otpuštanja zaposlenih, smanjenih mogućnosti zapošljavanja, privatizacije, loše makroekonomske politike Republike Hrvatske te prostorne i profesionalne neusklađenosti ponude i potražnje rada. Navedeno je posljedica događaja koji su obilježili razdoblje od raspada Jugoslavije do osamostaljenja Republike Hrvatske, što je obilježilo tranzicijsko razdoblje.

Kada govorimo o definiciji nadnice (plaće), ona predstavlja novčani iznos koji zaposlenik prima od poslodavca za obavljeni posao. Promatrano od strane poslodavca, nadnica je trošak, ali je i dohodak ako se promatra od strane radnika. Razlikuju se tri načina određivanja nadnica (Kulušić, 2009) :

1. kolektivno pregovaranje između sindikata koji predstavljaju radnike i poslovne lidere,
2. pojedinačni pregovori između zaposlenika i menadžera tvrtke,
3. takozvano zapošljavanje (uzmi) ili otpuštanje (ostavi) poslovi niže razine kvalifikacija.

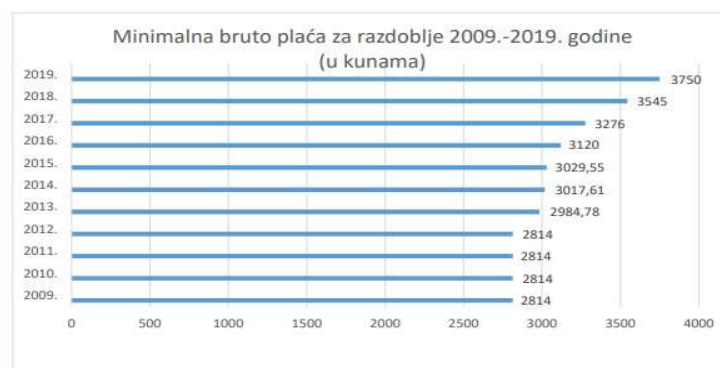
Zbog inflacije, prosječna plaća u Republici Hrvatskoj 1992. godine pala je upola u odnosu na 1991. godinu. Realne plaće rastu od 1993. godine, što je trajalo do 2001. godine, kada je započela stagnacija (Obadić, Tica, 2016).

Snažni pad bruto domaćeg proizvoda u 2010. godini obilježio je i pad plaća u javnom sektoru, da bi onda u 2014. godini porezna reforma i smanjenje u oporezivanju dohotka doprinijeli rastu. Pozitivan utjecaj na potrošnju i gospodarstvo ima svakako i povećanje neto plaća dok s druge strane povećanje plaće u bruto iznosu dovodi do usporavanja konkurentnosti. Na zaposlenost negativno utječe velika razlika između neto plaće zaposlenika, a i ukupni trošak iste koju mora isplatiti poslodavac iz zbog toga se od polovine 90-tih godina prošlog stoljeća kontinuirano provode izmjene oporezivanja prihoda, što je smanjilo tzv. *porezni klin* koji je danas na prihvatljivoj razini u skladu sa prosjekom Europske unije.

Godine 2008. zahvaljujući aktivnosti sindikata donijet je Zakon o minimalnoj plaći koji je utvrdio da je minimalna plaća jednaka minimalnoj mjesečnoj bruto plaći za koju je zaposlenik imao pravo raditi puno radno vrijeme (Kulušić, 2009).

Grafikon 3. prikazuje kretanje minimalnih plaća u bruto iznosu u periodu od 2009. do 2019. godine.

Grafikon 3. Minimalne bruto plaće za razdoblje 2009. – 2019. godine (u kunama)



Izvor : Vlada Republike Hrvatske, dostupno na : <https://www.vlada.gov.hr/financijski-dokumenti/14811>
(pristupljeno 05.09.2020.)

Na temelju aktualnih podataka Ministarstva rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike oko 37 tisuća ljudi dobiva minimalnu plaću. Prema podacima iz gornjeg grafikona vidljivo je kako je minimalna bruto plaća iznosila 2.814,00 kuna i bila identična u periodu između 2009. i 2012. godine, zatim je uslijedio rast od 2013 do 2015. godine te je 2015. godine iznosila 3.029,50 kn, a rast se nastavio do danas.

Tablica 3 prikazuje rangiranje najbolje plaćenih zanimanja u Republici Hrvatskoj u 2019. godini.

Tablica 3. Rangiranje najbolje plaćenih zanimanja u RH u 2019. godini

Redni broj	Kategorije	Iznos plaće (u kn)
1.	Top management	12.671,00
2.	Menadžerski posao	9.167,00
3.	Informacijske tehnologije	8.307,00
4.	Ljudski potencijali	7.892,00
5.	Marketing, oglašavanje i PR	7.118,00
6.	Upravljanje kvalitetom	7.000,00
7.	Telekomunikacije	6.652,00
8.	Građevina i nekretnine	6.588,00
9.	Bankarstvo	6.469,00
10.	Ekonomija, financije, računovodstvo	6.415,00
11.	Proizvodnja	6.231,00
12.	Medicina i socijalna skrb	6.009,00
13.	Umjetnost i kultura	6.004,00
14.	Edukacija, obrazovanje i znanost	5.933,00
15.	Opskrba vodom, šumarstvo, okoliš	5.900,00
16.	Poljoprivreda, prehrambena industrija	4.925,00
17.	Prevođenje	5.570,00
18.	Javna uprava	5.794,00
19.	Opskrba električnom energijom	5.703,00
21.	Prodaja	5.328,00
22.	Zaštita i sigurnost	5.146,00
23.	Turizam i ugostiteljstvo	5.116,00
24.	Automobilska industrija	4.939,00
25.	Podrška korisnicima	4.644,00
26.	Uslužne djelatnosti	4.064,00
27.	Tekstilna i kožna industrija	3.626,00
28.	Pomoćna zanimanja	3.621,00

Izvor : Moja plaća, dostupno na : <https://www.mojaplaca.hr/placa> (pristupljeno 06.09.2020.)

Iz tablice 3 je vidljivo kako su najviše nadnice u djelatnosti telekomunikacija, poslovima koji se bave istraživanjem tržišta kao i promocijom dok su najniže nadnice u djelatnostima povezanim sa proizvodnjom odjeće, kožnim proizvodima te preradi i proizvodnji drva.

3.2. Sigurnost na tržištu rada Republike Hrvatske

U Republici Hrvatskoj radni odnos obilježen je socijalnom isključenošću te posebnoj radnoj klimi gdje su zaposlenici izloženi velikoj prilagodljivosti i nesigurnosti, često se radi duži period uz ugovor o radu na određeno vrijeme, što pruža i određenu egzistencijalnu nesigurnost i nisku razinu zaštite radnicima i njihovim obiteljima. Iako je zamjetan napredak po pitanju radnih odnosa i uvjeta rada žena, još uvijek su žene manje plaćene od muškaraca na istom radnom mjestu te su stigmatizirane od strane poslodavca često jer sumnjaju u sposobnost uravnoteženja obiteljskih i poslovnih aktivnosti, pa se samim time i potražnja smanjuje.

U radnom i socijalnom pravu razlikujemo sljedeće oblike sigurnosti od kojih je jedna sigurnost zaposlenja koja se postiže sa aktivnim mjerama politike tržišta rada da bi se osigurala sigurnost radnicima u razdoblju između dva zaposlenja i to kroz sustav cjeloživotnog obrazovanja, jednakih prilika i zabrane diskriminacija, dok je druga sigurnost prihoda koja omogućava da u vrijeme nezaposlenosti ostvaruju određena prava primjerice na zdravstvenu zaštitu i druga.

Možemo zaključiti kako je tržište rada u Republici Hrvatskoj regulirano sustavom zakonske zaštite zaposlenja među najstrožima u Europi, ali usprkos tome još uvijek nije dovoljno sigurno ni fleksibilno.

3.3. Mobilnost na tržištu rada Republike Hrvatske

Mobilnost tržišta rada Republike Hrvatske obuhvaća:

1. slobodno kretanje radnika,
2. iseljavanje stanovništva,
3. iseljavanje mladih.

Slobodno kretanje radnika na teritoriju Europske unije obuhvaća prava radnika na rad u članici Europske unije kao i slobodni boravak i kretanje unutar Unije.

Prema Direktivi 2004/38/EZ stanovnik Unije može bez uvjeta boraviti na području drugih država Unije najviše tri mjeseca, a za duža razdoblja može zatražiti prijavu boravišta u državi u zakonski predviđenom roku. Studenti, osobe koje završavaju strukovno obrazovanje te nezaposlene osobe koje su se evidentirale u nadležnim službama također imaju pravo na privremeno boravište. Stalno boravište na području Unije stječe se nakon pet godina neprekidnog zakonitog boravka. Mobilnost radnika na području Unije je osigurana, te države

članice ne smiju provoditi diskriminaciju. Zaposlenje u drugoj državi članici radnicima jamči jednake povlastice bilo da se radi o socijalnim ili poreznim te stanovanje koje imaju domicilni stanovnici te države. Suvremene su migracije vrlo složene te uvjetovane brojnim prirodnim, društvenim i ekonomskim činiteljima. Mobilnost radnika najčešće se odvija uslijed ekonomskih činitelja, onih egzistencijalnih.

Razlikuju se dva ekonomska faktora :

1. *Push faktori* (potisni činitelji) - ekonomski činitelji koji u zemlji migracije obuhvaćaju manjak poslova, slabe plaće, lošu medicinsku skrb ali i kvalitetu života i slično,
2. *Pull faktori* (privlačni faktori) – ekonomski činitelji koji u zemlji imigracije pružaju kvalitetne uvjete zaposlenja, primjerice visoki standard, slobode bilo političke bilo religijske, bolju medicinsku skrb i slično.

Kvalitetno upravljanje migracijama predstavlja veliki potencijal za zemlje imigracije što je ponajprije vidljivo kroz ublažavanje nepovoljnih demografskih trendova, zadovoljavanje potreba tržišta rada, rast produktivnosti te gospodarski rasti, ali i za zemlje emigracije kroz osiguravanje manjeg rasta stanovnika te ublažavanje siromaštva posredstvom zaprimljenih novčanih doznaka radnika iz inozemstva. *Odljev mozgova* se negativno odražava na emigracije povećavajući razlike u razvijenosti.

Tri su značajna vala migriranja:

1. prvi val (15. – 18. stoljeće) – naseljavanje američkog kontinenta koje je obilježeno stoljetnim borbama doseljenika za egzistenciju pri čemu je istrebljeno domicilno stanovništvo što je promijenilo sliku naseljenih područja i uvjetovalo razvoj istih u posve drugačijem smjeru.
2. drugi val (1820. - 1914.) - jednosmjernost između Europe i Amerike te Oceanije pri čemu je iz Europe iselilo oko 50 milijuna stanovnika te su nastale brojne gospodarske promjene.
3. treći val (od 60-ih godina 20. stoljeća do danas) – udvostručenje broja iseljenika na svjetskoj razini.

Razlozi migracija hrvatskog stanovništva su bili :

- u prvom valu – ratna razaranja tijekom Drugog svjetskog rata,
- u drugom valu – ekonomska motivacija iseljavanja,

- u trećem valu – uzročno – posljedična veza sa Domovinskim ratom pri čemu se iseljavalo iz nezavisne Hrvatske države, a useljavalo u Republiku Hrvatsku.

Do sredine 20. stoljeća većina europskih zemalja bila je emigrantska, a područje Unije karakterizirano je negativnim demografskim trendovima sa sve većim udjelom osoba iznad 65 godina starosti. Tijekom 19. stoljeća imali smo pozitivan migracijski saldo dok je Europa imala suprotan, međutim u 20. stoljeću dogodilo se obrnuto. Negativna demografska slika ključno je nacionalno, sigurnosno i gospodarsko pitanje Republike Hrvatske. Tablica 4 prikazuje migracijski saldo za razdoblje 2013. – 2018. godine.

Tablica 4. Migracijski saldo za razdoblje 2013. – 2018. godine

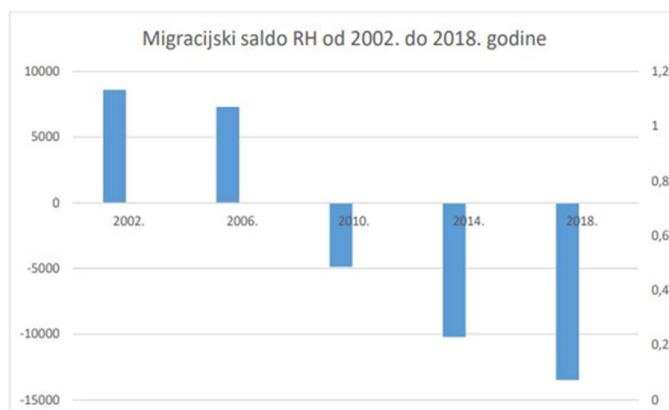
	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.
Doseljeni iz inozemstva	10 378	10 638	11 706	13 985	15 553	26 029
Odseljeni u inozemstvo	15 262	20 858	29 651	36 436	47 352	39 515
Migracijski saldo	-4 884	-10 220	-17 945	-22 451	-31 799	-13 486

Izvor : Državni zavod za statistiku, dostupno na : <https://www.dzs.hr/> (pristupljeno 07.09.2020.)

Hrvatska dijaspora danas obuhvaća više od tri milijuna ljudi, a najviše je stanovništva iseljeno u Njemačku koja danas bilježi čak 50.000 iseljenika, a slijede Srbija, Austrija, Belgija, Italija, Švicarska, Švedska, Kanada, SAD, Australija, Slovenija, Francuska i Danska. Iz tablice 4 se vidi kako je migracijski saldo od 2013. do 2018. godine kontinuirano negativan, pri čemu je najveći bio 2017. godine (-31 799). Od 15 tisuća useljenih stanovnika gotovo 51% su državljani Hrvatske, dok je 49% stranaca, a među iseljenicima čak 95% su državljani Hrvatske.⁶ Najviše doseljenih osoba dolazi iz Bosne i Hercegovine. Grafikon 4 prikazuje migracije u periodu od 2002. godine do 2018. godine.

⁶ Izvor podataka: <https://www.dzs.hr/> (pristupljeno 07.09.2020)

Grafikon 4. Migracijski saldo za razdoblje 2002.- 2018. godine



Izvor : Državni zavod za statistiku, dostupno na : <https://www.dzs.hr/> (pristupljeno 07.09.2020.)

Iz grafikona 4 se vidi kako je u razdoblju od 2002. do 2018. godine migriranje bilo pozitivno 2002. i 2006. godine, a 2010. godine je bilo ispod 0. Negativan saldo migracije bilježi 15 županija. Zagreb ima najbolji ukupan migracijski saldo. Republiku Hrvatsku obilježava porast negativnosti migracijskog salda te ju je zadnjih godina napustilo preko 13 tisuća državljana više u odnosu na useljene.⁷

Iz Republike Hrvatske iseljava pretežito mlado visokoobrazovano stanovništvo te mlade obitelji sa djecom. Njemačka je najpopularnija useljenička zemlja za mlade Hrvate. Tablica 5 prikazuje potisne i privlačne faktore kao uzroke migriranja mladih. Razlozi iseljavanja iz Republike Hrvatske su razni od nepotizma preko raširene korupcije, pa sve do nezaposlenosti, kao i potplaćenosti. Migracijske tokove je teško predvidjeti jer ih uvjetuju ponajprije politička previranja i gospodarske krize.

Tablica 5. Potisni i privlačni faktori kao uzroci migriranja mladih

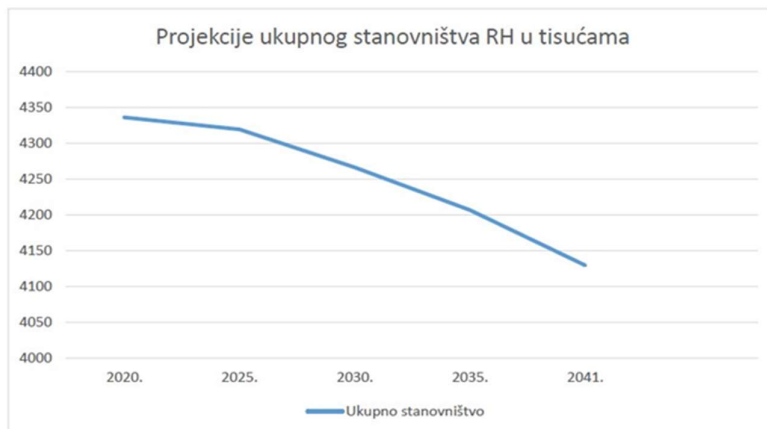
POTISNI FAKTORI	PRIVLAČNI FAKTORI
Nezaposlenost	Bolja mogućnost zapošljavanja
Loše ekonomske prilike u matičnoj zemlji	Veća zarada
Nestabilna politička situacija	Bolji životni uvjeti
Diskriminacija	Stabilnija životna situacija
Neslaganje sa vrijednosnim sustavom zajednice	Povoljne prilike za profesionalno napredovanje
Nepovoljni uvjeti osobnog razvoja	Bolje ekonomske prilike

Izvor : Autorica rada (11.09.2020.)

⁷ Izvor podataka: <https://www.dzs.hr/> (pristupljeno 07.09.2020.)

Slijedi prikaz na grafikon 5 projekcija ukupnog Hrvatskog stanovništva u tisućama u razdoblju između 2020. godine i 2041. te prikaz projekcija stanovništva po regijama.

Grafikon 5. Projekcije ukupnog stanovništva Republike Hrvatske za razdoblje 2020.-2041. godine (u tisućama)

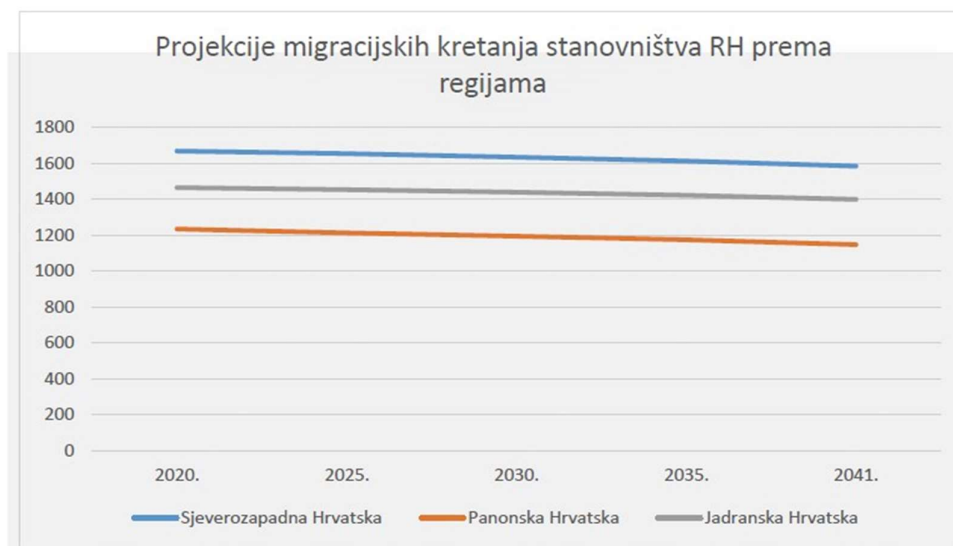


Izvor : Državni zavod za statistiku, dostupno na : <https://www.dzs.hr/> (pristupljeno 11.09.2020.)

Iz grafikona 5 se vidi kako nije za očekivati porast broja stanovnika, već samo opadanje i veliko migriranje.

Grafikon 6 prikazuje projekcije po regijama Republike Hrvatske za odabrane godine također za razdoblje do 2041. godine (u tisućama).

Grafikon 6. Projekcije stanovništva prema regijama RH za odabrane godine (u tisućama)



Izvor : Državni zavod za statistiku, dostupno na : <https://www.dzs.hr/> (pristupljeno 11.09.2020.)

Za očekivati je kako će u budućnosti najveći broj stanovnika upravo biti u sjeverozapadnom dijelu Hrvatske, nakon čega slijede jadranska i panonska Hrvatska. Također je za očekivati da pad broja stanovnika bude podjednak po regijama bez značajnijeg međusobnog odstupanja. U gore spomenutom periodu nije za očekivati rast ukupnog stanovništva te se očekuje da se regije polako, ali sigurno gase, a najdulje bi trebala opstati jadranska Hrvatska čiji se gospodarski rast i razvoj temelji na turizmu.

4. Zakonodavni okvir tržišta rada

Ukupnost ponude i potražnje ljudskog rada koje potom određuju ravnotežnu cijenu i razinu zaposlenosti predstavlja tržište rada. Jednostavnije, tržište rada obuhvaća potražnju i ponudu radnika, uključuje njihovu pripremu, zapošljavanje, napredovanje, otkaze, čekanje na posao i druge statusne vezane uz posao. Smatra se da je tržište rada uspostavljeno ako su zadovoljeni uvjeti slobodnog kretanja robe, kapitala i rada.

Jedan od najvažnijih problema tržišta rada u Republici Hrvatskoj je postupno smanjenje radno sposobnog stanovništva uslijed negativnih demografskih trendova i iseljavanja, što s vremenom smanjuje ponudu i povećava prosječnu starost radno sposobnog stanovništva. Uz to, proces tranzicije i restrukturiranja gospodarstva snažno utječe na potražnju za radnom snagom, što se očituje u visokoj razini nezaposlenosti, kao i nedostatku potrebnih znanja i vještina (Kulušić, 2009). Visoka i već godinama detektirana nezaposlenost proizašla je kao rezultat ovih procesa, nadalje neusklađenost ponude i potražnje, kako u pogledu broja prikladnih kvalifikacija i zanimanja, tako i u pogledu potrebnih specifičnih znanja i vještina za prilagodljive i fleksibilne poslovne subjekte (Obadić, Tica, 2016). Pad radne snage i stope sudjelovanja ukazuju na neiskorištene ljudske resurse za razvoj.

Da bi se utvrdio institucionalni okvir tržišta rada, potrebno je bilo uzeti u obzir i uskladiti socijalne i ekonomske te gospodarske politike s politikama tržišta rada. Devedesetih godina Republika Hrvatska usvojila je radno zakonodavstvo prethodne države, pretvarajući savezne u republičke zakone.

Zakoni kojima su regulirani odnosi na tržištu rada su među ostalima Zakon o radu (Narodne novine br. 93/14, 127/17, 98/19), Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine br. 71/14, 118/14, 154/14, 94/18, 96/18), Zakon o mirovinskom osiguranju (Narodne novine br. 102/19) te Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (Narodne novine br. 98/19).

Zakonom o radu (Narodne novine br. 127/17) uređuju se rad i radni odnosi, odnosno zakonodavac regulira sve radnje u obliku postanka, zasnivanja, te trajanosti i konzumiranja zatim završetak ili prestanak radnog odnosa, plaće, sate rada i odmora, ukratko, što god taj radni odnos podrazumijevao.

Uz gore navedene odredbe, postoje i smjernice koje definiraju oblike organizacije radnog vremena, rada s nepunim radnim vremenom, rada na određeno i neodređeno, otpuštanja ili kolektivnog upravljanja otpuštenim radnicima. Zaštita radničkih prava u slučaju preuzimanja poduzeća njihovih dijelova, roditeljskog dopusta, ravnopravnosti spolova u mogućnostima zapošljavanja ili obrazovanja i napredovanje, zaštite mladih na radu te sudjelovanje u odlučivanje radnika (Obadić, Tica, 2016).

Prvi Zakon o radu usvojen je 17. svibnja 1995. godine, a stupio je na snagu 1. siječnja 1996. godine (Kulušić, 2009). U upotrebi je bio četrnaest godina. Izmjene i dopune prvog zakona uvedene su 2009. godine, a izmjene zakona stupile su na snagu početkom 2010. godine. Ovim je zakonom hrvatsko radno pravo usklađeno s europskim.

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Narodne novine br. 16/17), između ostalog, uređivao je posredovanje u zapošljavanju, profesionalno usmjeravanje i obrazovanje kako bi se povećale mogućnosti zapošljavanja radno sposobnih, osiguranje od nezaposlenosti, aktivne mjere zapošljavanja i druge aktivnosti za poticanje prostorne i profesionalne mobilnosti radne snage, novih radnih mjesta i samozapošljivosti (Obadić, Tica, 2016). Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Narodne novine br. 16/17) bio je na snazi od 02.03.2017. do 31.12.2018, a zamijenio ga je Zakon o tržištu rada (Narodne novine br. 118/18) koji je stupio na snagu 1.1.2019.

Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine br. 96/18) uređuje sustav zaštite na radu, a osobito nacionalnu politiku i aktivnosti, načela prevencije i pravila sigurnosti na radu, obveze poslodavca, prava i obveze zaposlenika i ovlaštenih povjerenika radnika zaštite na radu, djelatnosti u vezi sa zaštitom na radu, nadzor i odgovornosti za prekršaje.

Zakon o mirovinskom osiguranju (Narodne novine br. 102/19) je temeljni zakon iz područja mirovinskog osiguranja i doplatka za djecu. Zakon o obveznom zdravstvenom osiguranju (Narodne novine br. 98/19) uređuje obvezno zdravstveno osiguranje u Republici Hrvatskoj, pravo na zdravstvenu zaštitu i druga prava i obveze osoba obvezno osiguranih, uvjete i načine njihova ostvarivanja i financiranja, kao i prava i obveze nositelja obveznoga zdravstvenog osiguranja, uključujući prava i obveze ugovornih subjekata nositelja za provedbu zdravstvene zaštite iz obveznoga zdravstvenog osiguranja (Obadić, Tica, 2016).

Osim prethodno nabrojanih zakona odnose na tržištu rada Republike Hrvatske kontroliraju i sljedeći zakoni:

- Zakon o tržištu rada (Narodne novine br. 118/18),
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine br. 152/14),
- Zakon o javnoj nabavi (Narodne novine br. 120/16),
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine br. 112/12),
- Zakon o odgoju i obrazovanju u osnovnoj i srednjoj školi (Narodne novine br. 152/14, 7/17),
- Zakon o roditeljskim potporama (Narodne novine br. 152/14, 59/17),
- Zakon o strancima (Narodne novine br. 69/17),
- Zakon o općem upravnom postupku (Narodne novine br. 47/09),
- Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine br. 69/17),
- Zakon o osiguranju radničkih tražbina (Narodne novine br. 70/17),
- Zakon o Hrvatskom registru o osobama s invaliditetom (Narodne novine br. 64/01),
- Zakon o mirovinskom osiguranju (Narodne novine br. 120/16),
- Zakon o socijalnoj skrbi (Narodne novine br. 16/17),
- Zakon o stažu osiguranja s povećanim trajanjem (Narodne novine br. 61/11),
- Zakon o roditeljskim listi profesionalnih bolesti (Narodne novine br. 107/07),
- Zakon o pravima hrvatskih branitelja iz Domovinskog rata i članova njihovih obitelji (Narodne novine br. 92/14),
- Zakon o zaštiti vojnih i civilnih invalida rata (Narodne novine br. 148/13).

Provedbeni propisi kojima je regulirano tržišta rada Republike Hrvatske temelje se na sljedećim pravilnicima među kojima je Pravilnik o aktivnom traženju posla i raspoloživosti za rad (Narodne novine br. 52/17), Pravilnik o obavljanju djelatnosti u svezi zapošljavanjem (Narodne novine br. 52/17), Pravilnik o odgovarajućem smještaju (Narodne novine br. 52/17), Pravilnik o evidencijama Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Narodne novine br. 52/17) i drugim relevantnim pravilnicima.

Međunarodni akti, nacionalne strategije i programi koji čine zakonodavni okvir tržišta rada Republike Hrvatske primjerice su zakon o potvrđivanju Europske socijalne povelje te zakon o potvrđivanju Konvencije o pravima osoba s invaliditetom i fakultativnog protokola uz konvenciju o pravima osoba s invaliditetom te ostali relevantni dokumenti.

Osim zakonom reguliranog tržišta rada na isti utječu i institucije kao što su Međunarodna organizacija rada, sindikati te udruge poslodavaca ali i agencije za koje se bave prijevremenim zapošljavanjem, gospodarsko-socijalno vijeće i drugi uredi za zapošljavanje.

Ujedinjeni narodi osnovali u Međunarodnu organizaciju rada s ciljem postavljanja i nadziranja standarda rada na međunarodnoj razini. Istu čine predstavnici vlada, poslodavci i djelatnici kako bi u suglasju oblikovali i kreirali politike za poticanje dostojnog rada svih radnika. U skladu s Međunarodnim paktom o građanskim i političkim pravima, države sudionice obvezuju se priznati pravo na rad, socijalnu sigurnost, obrazovanje, kulturni život, primjenu i uporabu znanstvenog napredovanja, zaštitu slobode i materijalnih interesa pojedinaca i pravo na organiziranje sindikata (Obadić, Tica, 2016).

Osnovne politike međunarodne organizacije rada su prava radnika na slobodno udruživanje i kolektivno pregovaranje, ukidanje prisilnog rada, ukidanje dječjeg rada kao i ukidanje nejednakosti među radnicima i međusobne diskriminacije.

Zajednice kojima je osnovni cilj poboljšanje uvjeta rada svojih članova poznajemo još i po nazivu sindikati te su isti svojim radom zaduženi za promicanje radničkih prava kao i njihovih interesa. Njihova podjela je na industrijske i sindikate zanimanja. Industrijski su predstavnici radnika industrije dok sindikati zanimanja zastupaju radnike određene struke odnosno zanimanja (Kulušić, 2009). S druge strane i poslodavci se okupljaju u svoja udruženja, poznatija još pod nazivom udruga poslodavaca koji svojim djelovanjem imaju važnu ulogu u kreiranju gospodarskih politika što se i danas primjećuje da Vlada prilikom donošenja zakona koji su u izravnoj vezi sa radom uvijek konzultira i njih jer oni mogu predočiti kako će se isto reflektirati na tržištu rada.

5. Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020.

Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. odobren je od strane Europske komisije u prosincu 2014. godine među prvih 68 od 187 prijedloga operativnih programa te je otvoren put za korištenje novca iz Europskog socijalnog fonda. Europski socijalni fond jedan je od temeljnih instrumenta Unije kojim se državama članicama pruža pomoć za ulaganje u ljudski kapital i jačanje konkurentnosti europskog gospodarstva. Aktivnosti financirane sredstvima Europskog socijalnog fonda pomažu ljudima kako bi unaprijedili postojeće vještine i znanja i na taj se način lakše integrirali na tržište rada, a među osnovnim ciljevima je smanjenje postojeće stope siromaštva, socijalne isključenosti te pospješiti učinkovitost javne uprave. Slika 2 prikazuje shematski prikaz OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. godine.

Slika 2. Shematski prikaz OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020.



Izvor : Strukturni fondovi, dostupno na : <http://arhiva.strukturnifondovi.hr/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020-780> (pristupljeno 17.09.2020.)

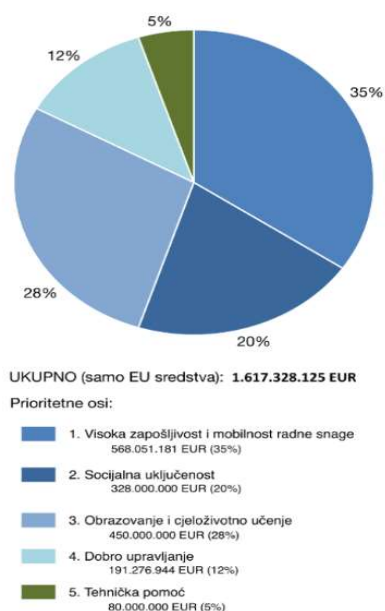
Ukupna vrijednost OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. je 1,85 milijardi eura, od čega se 1,58 milijardi eura financira iz proračuna Europske unije, uključujući 66 milijuna eura iz *Inicijative za zapošljavanje mladih*.⁸ Republika Hrvatska kroz svoj proračun osigurava nacionalnu komponentu iz državnog proračuna po stopi od 15%, dok se 85% osigurava iz Europskog socijalnog fonda. Ulaganja su fokusirana na četiri područja:

⁸ Izvor podataka: <http://arhiva.strukturnifondovi.hr/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020-780/> (pristupljeno 16.09.2020.)

- više od trećine sredstava namijenjeno je mjerama za potporu pristupu održivom i kvalitetnom zapošljavanju nezaposlenih osoba, što se posebno odnosi na mlade, dugotrajno nezaposlene, žene i starije radnike kroz preventivne mjere za smanjenje rizika od gubitka radnih mjesta u izmijenjenim gospodarskim prilikama,
- oko 28% proračuna OP-a investirat će se u osiguravanje adekvatnog usklađenja znanja i vještina s potrebama tržišta rada te će poticati tercijarno i strukovno obrazovanje, cjeloživotno učenje i poboljšanje pristupa kvalitetnom obrazovanju,
- aktivnosti vezane uz područje socijalnog uključivanja predviđaju promicanje socijalne i ekonomske jednakosti, suzbijanje diskriminacije, prijelaz s institucionalne skrbi na skrb u zajednici, poboljšanje dostupnosti i održivosti socijalnih i zdravstvenih usluga, kao i poticanje društvenog poduzetništva,
- potpora javnoj upravi obuhvaćena je kroz aktivnosti poboljšanja kapaciteta i usluga javne uprave kroz bolje upravljanje javnim financijama, razvoj e-uprave i borbu protiv korupcije. U pravosuđu se naglasak stavlja na poboljšanje učinkovitosti i nezavisnost.

Grafikon 7. prikazuje raspodjelu sredstava unutar prioritetnih osi Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali.

Grafikon 7. prioriteti Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali i raspodjela sredstava prema prioritetnim osima.



Izvor : Strukturni fondovi, dostupno na : <http://arhiva.strukturnifondovi.hr/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020-780/> (pristupljeno 17.09.2020.)

Navedeni iznosi predstavljaju 85% ukupnog iznosa za pojedinu prioritetnu os.

Tijela za provedbu ovog Operativnog programa su:⁹

1. Upravljačko tijelo,
2. Posredničko tijelo razine 1,
3. Posredničko tijelo razine 2.

Upravljačko tijelo upravlja i odgovara za cjelokupnu provedbu Operativnog programa. Posredničko tijelo 1 razine planira sredstva, provodi mjere informiranja i vidljivosti, priprema natječajnu dokumentaciju za odabir projekata, inicira strateške projekte, sudjeluje u izboru projekata za financiranje, sudjeluje u procesima plaćanja korisnicima i povrata sredstava kod nepravilnosti i slično. Posredničko tijelo 2 razine sudjeluje u pripremi natječajne dokumentacije i izboru projekata, zaključuje ugovor o dodjeli bespovratnih sredstava s korisnikom, svakodnevno surađuje s korisnikom i savjetuje ga, provjerava izvršenje ugovornih obveza korisnika i nadzire napredak projekta, ispituje sumnje na nepravilnosti, odlučuje o prihvatljivosti troškova tijekom provedbe te određuje financijske korekcije i slično.

5.1. Iskorištenost Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020.

Analize iskorištenosti sredstava iz Europskih strukturnih i investicijskih fondova u Republici Hrvatskoj se redovno objavljuju na temelju podataka koje Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova Europske unije objavljuje na svojim mrežnim stranicama. U zadnjoj analizi vidljive su poteškoće u apsorpciji sredstava iz Europskog socijalnog fonda u okviru Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali. Na dan 31. kolovoza 2019. godine, alokacija za Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali iznosila je ukupno 1.621.046.414,00 kuna, dok je objavljenih natječaja ukupno u vrijednosti 1.515.345.694,00 kuna. Za isti je Program ugovoreno na dan 31.12.2019. godine ukupno 1.183.225.520,58 kuna, dok je isplaćeno ukupno 532.657.413,93 kuna.¹⁰

⁹ Izvor podataka: <http://arhiva.strukturnifondovi.hr/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020-780/> (pristupljeno 16.09.2020.)

¹⁰ Izvor podataka: <http://arhiva.strukturnifondovi.hr/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020-780/> (pristupljeno 16.09.2020.)

Prema najnovijim podacima Ministarstva regionalnog razvoja i fondova Europske unije, niti do 30. kolovoza 2020. godine ovaj Operativni program nije prešao preko 10% isplaćenosti, koja sada iznosi 9,98%.¹¹ Kao i u pogledu čitavog ESIF-a, Ministarstvo regionalnog razvoja i fondova Europske unije loše rezultate pripisuje prethodnoj Vladi Republike Hrvatske, uz napomenu da je trenutna Vlada Republike Hrvatske ostvarila značajno ubrzanje provedbe programa. Kod plaćenih sredstava treba voditi računa da veliki broj projekata u okviru OP-a Učinkoviti ljudski potencijali provode proračunski korisnici izravnih dodjela te da se njihovi troškovi ne evidentiraju kao plaćeni dok god ga ne prijave kroz Zahtjev za nadoknadu sredstava.

Nadležno Upravljačko tijelo potvrdilo je kako je utrošen puno veći iznos sredstava koji još nije evidentiran kroz sustav te da je trenutna razina ugovorenosti na 38% alokacije, dok je korisnicima isplaćeno 26,25%, a ne 9,98%.¹² Ministarstva bi svakako trebala usuglasiti podatke kako bi bilo jasno koji je iznos isplaćen korisnicima temeljem otvorenih poziva na dostavu projektnih prijedloga, a koji je isplaćen putem izravnih dodjela za državne stipendije, aktivne politike zapošljavanja, pripadajuće mjere i slično. Europski socijalni fond bi trebao ponajprije služiti financiranju većih ili manjih reformskih zahvata, a ne za financiranje onih aktivnosti koja država u najvećoj mjeri treba samostalno financirati iz vlastitog proračuna, poput primjerice stipendija za studente ili pomoćnike u nastavi.

Upravljačko tijelo do kraja ove godine očekuje stopu od 55% ugovorenosti sredstava i stopostotnu ugovorenost alokacije.¹³ Prilikom provođenja projekata Europskih strukturnih fondova važno je imati na umu osjetljive ciljne skupine, iznimno zahtjevne mjerljive pokazatelje učinka kao i krajnje rezultate koji osim izravnih imaju neizravne učinke i rezultate prepoznatljive s vremenskim odmakom. Upravo zbog toga je provođenje ovakvih projekata vrlo zahtjevno te nije usporedivo s provedbom projekata drugih operativnih programa gdje postoje puno vidljiviji neposredni rezultati (primjerice infrastruktura). Upravo bi se zbog toga u provedbi Operativnih programa trebao čvrsto osloniti na provedbu ciljeva zacrtanih u relevantnim strateško-programskim dokumentima, u kojima je već jasno naznačeno što bi trebali biti kvalitetni rezultati.

¹¹ Izvor podataka: <http://arhiva.strukturnifondovi.hr/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020-780/> (pristupljeno 16.09.2020.)

¹² Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 18.09.2020.)

¹³ Izvor podataka: <http://arhiva.strukturnifondovi.hr/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020-780/> (pristupljeno 18.09.2020.)

Neki su od strateških dokumenata, poput Strategije znanosti, obrazovanja i tehnologije, iako aktualni u brojnim aspektima provedbe ‘zamrznuti’ (primjerice provedba cjelovite kurikularne reforme), dok neki poput nove Strategije stvaranja potencijalnog okruženja za razvoj civilnog društva ili Operativnog plana deinstitutionalizacije i transformacije socijalnih usluga još uvijek nisu obnovljeni nakon što im je 2016. godine isteklo provedbeno razdoblje. Upravo je u Nacionalnoj strategiji stvaranja poticajnog okruženja za razvoj civilnog društva od 2012. do 2016. godine, koja nema svoju aktualnu inačicu, navedeno da su organizacije civilnog društva do lipnja 2012. godine iskoristile 100% raspoloživih sredstava fondova Europske unije namijenjenih sektoru civilnoga društva (Obadić, Tica, 2016).

Činjenica je kako OCD-ovi u Republici Hrvatskoj predstavljaju vitalan segment društva koji je vrlo zainteresiran i spreman na apsorpciju sredstava i njihovo korištenje u aktivnostima od općeg dobra. Međutim, kada se govori o Operativnom programu Učinkoviti ljudski potencijali, praćenjem dinamike otvaranja poziva na dostavu projektnih prijedloga odaje se dojam da je sustav upravljanja i kontrole korištenja Europskog socijalnog fonda taj koji ne može slijediti tempo interesa OCD-ova za provedbom projekata. Republika Hrvatska se obvezala provoditi cijeli Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali sukladno definiranim prioritetima te je krajnje vrijeme riješiti prepreke u samoj provedbi i objavi poziva.

Apsorpcija se barem u pogledu ugovorenosti sredstava ujednačila za prva tri prioriteta:

1. visoka zapošljivost i mobilnost radne snage,
2. socijalna uključenost,
3. obrazovanje i cjeloživotno učenje.

Za posljednji prioritet, Dobro upravljanje je prema podacima na dan 23. travnja 2019. bila gotovo tri puta sporija.¹⁴ Vrlo slična stvar se može reći i za dinamiku raspisivanja natječaja. Neki natječaji čekaju godinama da budu raspisani, neki neovisno o objavljenim planovima ugledaju svjetlo dana praktični preko noći. Eklatantan primjer prvog slučaja je Poziv na dostavu projektnih prijedloga *Jačanje kapaciteta organizacija civilnoga društva za provedbu programa građanskog odgoja i obrazovanja – faza I*.¹⁵ Poziv je prošao postupak javnoga savjetovanja davnog 3. prosinca 2017. godine, izvješće o savjetovanju je objavljeno u veljači 2018. godine,

¹⁴ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 18.09.2020.)

¹⁵ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 18.09.2020.)

a unatoč tome, planirani datum raspisivanja ovog poziva je bio tek studeni 2018. godine, no došlo je do novih odgoda što je Poziv prebacilo u 2019. godinu.¹⁶

S druge strane, Posrednička tijela razine 1 neke pozive raspisuju bez prethodne najave i bez prethodnog postupka javnog savjetovanja sa zainteresiranom javnošću. Upravljačko tijelo bi stoga od sljedeće godine trebalo poduzeti važan korak, a to je pravovremena objava *Indikativnog godišnjeg plana objave javnih poziva* i maksimalno pridržavanje plana tijekom godine. Jedino na taj način Upravljačko tijelo može stvoriti preduvjete za procese planiranja kod prijavitelja, dati im vremenski okvir za kvalitetnu pripremu projektnih prijedloga, što se itekako odražava i na pravilnu i kvalitetnu provedbu projekata Europskog socijalnog fonda.

Provedbene kapacitete Posredničkog tijela razine 2, a to je Hrvatski zavod za zapošljavanje vidi kao najveći problem ali i priliku za napredak. Najveći izazovi i prepreke zasigurno su kapaciteti za pripremu i provedbu projekata financiranih iz Europskog socijalnog fonda na svim razinama, od samih korisnika pa do tijela u sustavu. Drugi bitan parametar za povećanje isplaćenosti sredstava su administrativna rasterećenja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (Obadić, Tica, 2016). Proračuni projekata Europskih strukturnih fondova sastavljeni su od velikog broja pojedinačnih manjih vrsta troškova, što je do sada administrativno usporavalo sustav kontrola.

Upravljačko tijelo rješenje vidi i primjenjuje u promjeni sustava i uvođenju pojednostavljenih mogućnosti financiranja, a posebice jediničnih troškova koji gotovo u potpunosti ukidaju sustav pravljanja troškova putem računa i uvode pravljanje troškova temeljem prosječenih vrijednosti unaprijed izračunatih i propisanih već u natječajnoj fazi.¹⁷ To za korisnike znači veliko olakšanje u provedbi na način da se veći fokus može staviti na rezultate i provedbene aktivnosti, a manji na samu administraciju.

Iako se ove godine može stvoriti dojam zaostajanja u ugovaranju i plaćanju u odnosu na druge operative programe, ukoliko se uzme u obzir da je tijekom 2019. godine Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike radilo i uspješno uspostavilo preduvjete za učinkovito ugovaranje i ovjeravanje u kontekstu pojednostavljenih troškovnih mogućnosti, kao i dodatni napor koji ulažu naše institucije u odobravanje troškova, najvažniji i konačni ciljevi

¹⁶ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 18.09.2020.)

¹⁷ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 18.09.2020.)

će biti ispunjeni, a to je uspješna provedba projekata, a sredstva iz proračuna Unije vraćena u državnu blagajnu.

Činjenica je kako Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali ne pokazuje dobre rezultate, posebice ako se uzme u obzir da su učestali potencijalni prijavitelji na projekte iz Europskog socijalnog fonda organizacije civilnog društva i jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, poslovično vrlo aktivne u provedbi tzv. *soft* projekata. Može se reći kako je najveći problem nemogućnost uspostavljanja iskrenog i konstruktivnog dijaloga o ovoj temi.

Veliki dio političara i dobar dio visoko rangiranih službenika provedbu u cjelini vide pozitivno, uz periodičke probleme koje se uz malo truda i naravno, strpljenja od strane korisnika, mogu ispraviti bez većih poteškoća. Međutim dobar dio tih korisnika i izvaninstitucionalnih stručnjaka probleme vidi ozbiljnima te sistemskim u svome karakteru. Dok se percepcije ovih dviju skupina ne počnu približavati ne postoji mogućnost za brze i značajne iskorake.

6.Mjere aktivne politike zapošljavanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje

Ministarstvo rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike i Hrvatski zavod za zapošljavanje surađuju u provođenju mjera aktivne politike zapošljavanja kojima je temeljni cilj poticanje zapošljavanja, stručno usavršavanje radnika i očuvanja radnih mjesta. U nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje obuhvaćeno je osam mjera aktivne politike zapošljavanja. S obzirom na ekonomsku situaciju uzrokovanu koronavirusom (COVID-19), Hrvatski zavod za zapošljavanje usmjerava svoje aktivnosti na održavanje radnih mjesta u najpogođenijim sektorima. Hrvatski zavod za zapošljavanje uveo je novu mjeru pod nazivom Potpora za očuvanje radnih mjesta u djelatnostima pogođenima koronavirusom kako bi se osiguralo radna mjesta radnicima.¹⁸

Provedba mjera obuhvaća sljedeće:¹⁹

1. Potpore za zapošljavanje :

- državne potpore čiji je cilj poticanje zapošljavanja nezaposlenih sufinanciranjem plaće poslodavcima te su dostupne poduzetnicima koji djeluju profitno,
- trajanje mjere – 12 mjeseci,
- financiranje mjere - sufinanciraju se troškovi rada zaposlene osobe do 50% godišnjeg troška bruto II plaće radnika ili do 75% za osobe s invaliditetom.

2. Potpore za usavršavanje:

- državne potpore čiji je cilj potaknuti obrazovanje novozaposlenih ili zaposlenih osoba sufinanciranjem troška radnika kod poslodavca kako bi očuvali radna mjesta zbog uvođenja novih tehnologija i proizvodnih programa te podizanja konkurentnosti,
- dostupne su poduzetnicima koji djeluju profitno,
- trajanje mjere – do 6 mjeseci,
- financiranje mjere - sufinanciraju se troškovi usavršavanja zaposlenika do 70% prihvatljivih troškova, a najveći iznos potpore po zaposleniku iznosi 18.000,00 kn.

3. Potpore za samozapošljavanje :

- državne potpore koje se dodjeljuju nezaposlenim osobama koje se odluče na pokretanje vlastitog posla, a prijavljene su u evidenciju Zavoda za zapošljavanje te za proširenje poslovanja,

¹⁸ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 18.09.2020.)

¹⁹ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 18.09.2020.)

- trajanje mjere - 24 mjeseca od kojih se 12 mjeseci odnosi na opravdanost potpore, dok se za drugih 12 mjeseci treba održavati posao za koji je dobivena potpora ali i plaćati obvezne doprinose,
- financiranje mjere – iznos do 100 tisuća kuna se odnosi na samozapošljavanje dok se za proširenje poslovanja može financirati iznos do 75 tisuća kuna.

4. *Obrazovanje nezaposlenih i zaposlenih :*

- mjera s ciljem rasta stope zaposlenosti nezaposlenih te umanjeње nerazmjera ponude i potražnje tržišta rada putem obrazovanja nezaposlenih kako bi završili osnovnoškolsko obrazovanje i stekli određeno zanimanje kao i obrazovati zaposlene kroz aktivacijske programe,
- trajanje mjere – prosječno za obrazovanje ciljanih sudionika do 6 mjeseci, dok je za završetak osnovnoškolskog obrazovanja i stjecanje određenog zanimanja maksimalno 24 mjeseca, kod aktivacijskih programa to je period do 2 mjeseca,
- financiranje mjere – obrazovanje nezaposlenih (100% troška obrazovanja obrazovnoj ustanovi te troškovi liječničkih pregleda), obrazovanje zaposlenih (100% troška obrazovanja obrazovnoj ustanovi te troškovi liječničkih pregleda), obrazovanje nezaposlenih za završetak osnovne škole i stjecanje prvog zanimanja (polazniku za vrijeme osnovnog obrazovanja trošak prijevoza do 1.400,00 kn, polazniku za vrijeme stručnog osposobljavanja s ciljem stjecanja javne isprave troškovi prijevoza do 1.400,00 kn i novčana pomoć, poslodavcu trošak teorijske nastave u obrazovnoj ustanovi i polaganje ispita osposobljenosti do 18.000 kn, trošak mentorstva do 1.500,00 kn i trošak liječničkog pregleda), aktivacijski program (polazniku troškovi prijevoza do 1.400,00 kn i novčana pomoć).

5. *Javni radovi :*

- program temeljen na korisnom radu za društvo iniciran od strane lokalnih jedinica zajednica ili civilnog društva koja su neprofitna i nekonkurentna na području svog djelovanja od socijalne skrbi, zatim komunalnih radova do raznih edukacija, zaštita i očuvanje okoliša i slično s ciljem uključivanja nezaposlenih osoba u programe aktivacije na poslovima društveno korisnog rada,
- trajanje mjere - 6 mjeseci (puno radno vrijeme), 9 mjeseci (6 mjeseci rada u punom radnom vremenu, a preostala 3 mjeseca u nepunom uz mogućnost obrazovanja) ili 9 mjeseci u nepunom radnom vremenu za korisnike zajamčene minimalne naknade,

- financiranje mjere - 100% troška minimalne bruto plaće u iznosu od 4.732,82 kn za prvu skupinu, odnosno 50% troška minimalne bruto plaće u iznosu od 2.366,41 kn za drugu i treću skupinu.

6. *Osposobljavanje na radnom mjestu :*

- mjera koja se provodi s ciljem osposobljavanja nezaposlenih osoba za stjecanje praktičnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta te može rezultirati potvrdom poslodavca o usvojenim znanjima i vještinama ili javnom ispravom u slučaju da se teorijski dio osposobljavanja obavlja u obrazovnoj ustanovi s ciljem stjecanja potvrde poslodavca, osposobljavanje na radnom mjestu s ciljem stjecanja javne isprave o osposobljenosti, osposobljavanje na radnom mjestu s ciljem stjecanja potvrde poduzetničke potporne institucije – poduzetnički inkubatori i razvojne agencije, osposobljavanje na radnom mjestu hrvatskih povratnika/useljenika,
- trajanje mjere – do 6 mjeseci za sve podmjere,
- financiranje mjere – osposobljavanje na radnom mjestu s ciljem stjecanja potvrde poslodavca (polazniku troškovi prijevoza do 1.400,00 kn i novčana pomoć, poslodavcu trošak mentorstva do 1.500,00 kn), osposobljavanje na radnom mjestu s ciljem stjecanja javne isprave o osposobljenosti (polazniku troškovi prijevoza do 1.400,00 kn i novčana pomoć, poslodavcu trošak teorijske nastave u obrazovnoj ustanovi i polaganje ispita osposobljenosti do 18.000,00 kn, trošak mentorstva do 1.500,00 kn i trošak liječničkog pregleda), osposobljavanje/usavršavanje na radnom mjestu s ciljem stjecanja potvrde poduzetničke potporne institucije – poduzetnički inkubatori i razvojne agencije (polazniku – troškovi prijevoza do 1.400,00 kn i novčana pomoć, poslodavcu trošak osposobljavanja u poduzetničkoj potpornoj instituciji do 18.000,00 kn), osposobljavanje na radnom mjestu hrvatskih povratnika/useljenika iz hrvatskog iseljništva (polazniku koji se nalazi u evidenciji nezaposlenih troškovi prijevoza do 1400kn i novčana pomoć, polazniku koji se ne nalazi u evidenciji nezaposlenih troškovi prijevoza do 1400 kn i novčana isplata, poslodavcu trošak teorijske nastave u obrazovnoj ustanovi i polaganje ispita osposobljenosti do 18.000,00 kn, trošak mentorstva do 1.500,00 kn, trošak liječničkog pregleda, uplata obveznih doprinosa zdravstvenog osiguranja, troškovi zdravstvenog osiguranja, troškovi prijevoda i priznanja inozemne svjedodžbe ili diplome).

7. Mjere za stjecanje prvog radnog iskustva (pripravništva) :

- mjere putem kojih se osposobljavaju mlade osobe za rad na radnom mjestu u zvanju za koje su se obrazovale, a s ciljem stjecanja iskustva ili formalnog uvjeta za pristupanje stručnom/majstorskom ispitu,

7.1. potpore za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništvo :

- dodjeljuje se poslodavcima kao potpora države u zapošljavanju ako se bave gospodarskom djelatnošću ili javnim institucijama. Poticaj javnim institucijama pokriva ukupne troškove rada do 100% ovisno o pripravničkoj plaći. Stjecanje prvog radnoga iskustva znači da prvo zaposlenje na razini stečenog obrazovanja i na radnom mjestu koje zahtjeva takvu razinu kvalifikacije. Cilj mjere je poticanje zapošljavanja osoba sufinanciranjem troška plaće poslodavcima i poticanje zapošljavanja uz ugovor o radu osoba bez staža osiguranja u javnom sektoru. Mjera traje 12 mjeseci, a financira se do 50% godišnjeg troška bruto II plaće radnika ili do 75% za osobe s invaliditetom, bez gornjeg ograničenja, prema plaći tog radnog mjesta poslodavca i 50% troška prijevoza, odnosno 100% iznosa prema iznosu pripravničke plaće, koja iznosi 85% plaće radnog mjesta, dok trošak stjecanja pedagoških kompetencija za pripravnike u prirodoslovno-matematičko-informatičkom i tehničkom području iznosi do 10.000,00 kn.

7.2. stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa, je mjera koja se prestala provoditi u ovoj godini međutim uz izvršenje obveza preuzetih iz prethodnih razdoblja,

7.3. mjera osposobljavanja za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva za starije od 30 godina također se prestala provoditi u ovoj godini međutim uz izvršavanje obveza preuzetih iz prethodnih razdoblja).

8. Mjera za očuvanje radnih mjesta :

- Potpora za zadržavanje zaposlenja u tekstilu, odjeći, obući, koži i drvnoj industriji. Mjera se provodi maksimalno 24 mjeseca ili dok se ne postigne maksimalni dopušteni iznos od 200 tisuća eura u tri financijske godine po pojedinačnom poduzetniku. Poslodavac prima potporu u iznosu od 50% minimalne plaće uvećane za obvezne doprinose na osnovicu u iznosu od 2.366,41 kn za ovu godinu (ukupan trošak obrazovanja zaposlenika).

Nove mjere čiji je cilj očuvanje radnih mjesta uslijed narušene gospodarske aktivnosti čiji je uzrok globalna pandemija COVID-19 u 2020. godini donosim u nastavku:²⁰

- potpora za očuvanje radnih mjesta u djelatnostima pogođenima koronavirusom (COVID – 19). Mjera je trajala do lipnja 2020. godine. Financirao se iznos minimalne plaće od 3.250,00 kuna za ožujak po zaposleniku za rad u punom radnom vremenu, odnosno proporcionalni dio prema radnim satima, dok je u travnju i svibnju povećano na 4.000,00 kuna po zaposleniku koji je radio puno radno vrijeme, odnosno proporcionalni dio prema radnim satima. Ista mjera nastavila se i u lipnju 2020. godine prema gore navedenom višem iznosu potpore,
- za mikropoduzetike u djelatnosti pogođenoj koronavirusom također je osigurana pomoć za srpanj i kolovoz 2020. godine u iznosu 2.000,00 kuna zaposleniku koji je radio u puno radno vrijeme, odnosno proporcionalni dio prema radnim satima,
- za krizne djelatnosti pogođene koronavirusom osigurala se potpora za srpanj i kolovoz u iznosu od 4.000,00 kuna zaposleniku koji je radio u puno radno vrijeme, odnosno proporcionalni dio prema radnim satima, te je ista produžena i u zadnjem tromjesečju 2020. godine. Iznos potpore ostaje kao i u prethodnom razdoblju i ovisno o radu zaposlenika odnosno radnika,
- također i za mikropoduzetnike produžena je potpora po radnicima u zadnjem tromjesečju prema iznosu iz prethodnog perioda,
- potpora za skraćivanje radnog vremena odnosi se na razdoblje od lipnja do prosinca 2020. godine te se financira mjesečno, u maksimalnom neto iznosu od 2.000,00 kuna po djelatniku,
- potpora za očuvanje radnih mjesta u zaštitnim radionicama, integrativnim radionicama i radnim jedinicama za zapošljavanje osoba s invaliditetom čija je djelatnost pogođena koronavirusom odnosi se na razdoblje od srpnja do prosinca 2020. godine te se financira mjesečno, u maksimalnom iznosu od 4.000,00 kuna po djelatniku.

9. Mjera Stalni sezonac :

- mjera čiji je cilj financijska podrška radnicima koji su zaposleni samo tijekom sezone, a drugi dio godine nisu zaposleni, a dostupna je poslodavcima svih djelatnosti koji tijekom

²⁰ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 18.09.2020.)

godine imaju razdoblja smanjenog obujma posla zbog sezonskog obilježja poslovanja u cilju financijske podrške radnicima – sezoncima u razdoblju kada ne rade,

- mjera traje do 6 mjeseci s mogućnošću produljenja na vrijeme dok traju posebne okolnosti primjerice uzrokovane koronavirusom,
- kod financiranja mjere poslodavcu se isplaćuje 100% troškova produženoga osiguranja prvih 3 mjeseca, a u sljedećem razdoblju, najduže još 3 mjeseca, polovina troška produženoga osiguranja. Po isteku šest mjeseci, za poslodavce koji su koriste ovu vrstu potpore i za vrijeme trajanja okolnosti kao ovakve uzrokovane COVID-om 19 se isplaćuje 100% troškova produženoga osiguranja. Korisnik ove mjere prima novčanu pomoć do 6 mjeseci produženog mirovinskog osiguranja u iznosu utvrđenom temeljem izračuna naknade za nezaposlenosti i ne većem od 70% prosječne plaće isplaćene u gospodarstvu zemlje Republike Hrvatske za prvih 90 dana, dok 35% za preostalo razdoblje. Nakon prvih šest mjeseci, za korisnike mjere i u posebnim okolnostima uzrokovanim koronavirusom 50% neto minimalne plaće od 1.625,00 kn (Zakon o dopuni Zakona o tržištu rada, Narodne novine br. 32/2020).

6.1. Aktivnosti promicanja zapošljavanja

Javna ustanova od posebnog značaja za građane, gospodarske subjekte i druge institucije na tržištu rada je Hrvatski zavod za zapošljavanje. Od 1. siječnja 2019. godine u primjeni je novi Zakon o tržištu rada (Narodne novine br. 118/18) koji cjelokupno područje tržišta rada uređuje na jedinstven način objedinivši dotadašnji Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti kao i dio Zakona o poticanju.²¹ Novim zakonom, ponajprije, promijenjen je izvor financiranja poslovanja Zavoda, s obzirom da se u okviru porezne reforme Vlade Republike Hrvatske utjecalo na fiskalno rasterećenje poslodavaca ukidanjem doprinosa za zapošljavanje pa se sredstva za financiranje djelatnosti zapošljavanja kao i svih prava za vrijeme nezaposlenosti osiguravaju iz državnog proračuna.

Zakonom regulirana područja su :²²

1. evidencija nezaposlenih osoba i ostalih tražitelja zaposlenja,

²¹ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 18.09.2020)

²² Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 18.09.2020.)

2. priprema za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju,
3. aktivna politika zapošljavanja
4. prava za vrijeme nezaposlenosti,
5. zapošljavanje na privremenim odnosno povremenim sezonskim poslovima u poljoprivredi,
6. uloga i rad Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje.

Sukladno Zakonu o tržištu rada Zavod, temeljem javne ovlasti, obavlja poslove u nastavku :²³

1. prati, analizira i proučava gospodarske, socijalne i druge trendove, zaposlenost, zapošljavanje i nezaposlenost i njihov međusobni utjecaj, na temelju čega predlaže mjere za poboljšanje zaposlenosti,
2. vodi evidenciju i izdaje potvrde nezaposlenima i drugim osobama, posreduje u zapošljavanju između poslodavaca i tražitelja posla, prati potrebe za radnicima, njihovo zapošljavanje i s tim u vezi surađuje s poslodavcima u Hrvatskoj i drugim državama članicama Unije kao i članicama Europskoga gospodarskoga prostora i Švicarske Konfederacije,
3. samostalno ili u suradnji sa socijalnim partnerima, obrazovnim institucijama i drugim pravnim osobama provodi profesionalno usmjeravanje, obrazovanje i druge oblike aktivne politike zapošljavanja,
4. surađuje s obrazovnim institucijama radi usklađivanja obrazovnih programa s potrebama radnika i provođenja profesionalnog usmjeravanja,
5. kontrolira provedbu organiziranog obrazovnog programa, čije troškove snosi Zavod, kako bi se procijenile vještine stečene od programa polaznika i učinkovitost programa u smislu zapošljavanja
6. provodi međunarodne sporazume o zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti,
7. zapošljavanje hrvatskih državljana u inozemstvu i ostvarivanje njihovih prava,
8. odlučuje o pravima nezaposlenih i isplaćuje naknade temeljem donesenih rješenja,
9. podnosi jednom godišnje Vladi Republike Hrvatske i Gospodarsko-socijalnom vijeću izvješće o radu Zavoda (do 30. travnja za proteklu godinu) i drugo.

²³ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 18.09.2020.)

Korisnici usluga Zavoda su :²⁴

1. nezaposlene osobe prijavljene Zavodu za zapošljavanje koje aktivno traže posao, spremne su raditi, ne zarađuju više od prosječnog iznosa novčane naknade i uživaju prava koja proizlaze iz statusa nezaposlenosti,
2. trgovačka društva, obrtnici, poduzetnici, zadruge i drugi u svojstvu poslodavca,
3. osobe koje traže posao ali ne uživaju prava temeljena na nezaposlenosti,
4. učenici, studenti i drugi.

Zavod je otvoren za sve kojima su potrebne informacije o zaposlenju i tržištu rada. U Zavodu se kontinuirano prate promjene u gospodarstvu, obrazovanju i na tržištu rada. Zavod aktivno sudjeluje u rješavanju problema strukturne i prostorne neusklađenosti između ponude i potražnje za radnom snagom, potičući zapošljavanje te dodatno obrazovanje osoba u nepovoljnom položaju na tržištu rada, posredujući u sezonskome zapošljavanju, kako bi se smanjile strukturne i regionalne nejednakosti u području zapošljavanja.²⁵ Pri obavljanju svojih aktivnosti Zavod surađuje s drugim dionicima na tržištu rada (udruge poslodavaca, sindikati, komore, ustanove civilnog sektora) kako na nacionalnoj tako i na regionalnoj odnosno lokalnoj razini.

Provedba aktivnosti Zavoda temelji se na strateškim dokumentima relevantnim za područje tržišta rada²⁶ kao što je Program Vlade RH za razdoblje 2016.-2020., Nacionalni program reformi 2019. godine, Strateški plan rada Ministarstva rada i mirovinskog sustava za razdoblje 2019.-2021., Operativni program Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020., Plan implementacije Garancije za mlade 2019.-2020., Preporuke Vijeća EU o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada, Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere u Republici Hrvatskoj 2016.-2020. i drugim relevantnim dokumentima.

Na temelju napravljene analize rada u Zavodu izrađen je i usvojen strateški dokument *Strategija poslovanja Hrvatskog zavoda za zapošljavanje 2019.-2022.* u kojem su definirani misija, vizija te strateški ciljevi Zavoda. Misija je osigurati učinkovito posredovanje na tržištu rada kako bi se osigurala potrebna radna snaga, postigla puna zaposlenost i ostvarila tijekom nezaposlenosti,

²⁴ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 19.09.2020.)

²⁵ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 19.09.2020.)

²⁶ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 19.09.2020.)

istodobno promičući partnerstva sa sudionicima na tržištu rada.²⁷ Vizija je postati vodeći igrač u razvoju hrvatskog tržišta rada, posebno na području posredovanja u zapošljavanju, kako bi se bolje uskladila ponuda i potražnja radi postizanja pune zaposlenosti.²⁸

Strateški ciljevi obuhvaćaju strateška područja kao što razvoj odnosa s korisnicima, razvoj poslovnih procesa i organizacije, razvoj ljudskih resursa i tehnologija te učinkovito upravljanje materijalnim resursima.²⁹

Bitan dio aktivnosti koje je Zavod provodio 2019. godine, ali i tijekom ove godine temelji se na *Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u RH za razdoblje 2018.-2020. godine*.³⁰ Smjernice su važan doprinos postizanju ciljeva učinkovitog financiranja i disperziju aktivnih politika tržišta rada, poboljšanju pristupa i zadržavanja na tržištu rada, posebice ranjivih skupina. Mjerama aktivne politike zapošljavanja potiče se zapošljavanje, stručno usavršavanje, osposobljavanje na radnom mjestu, sezonsko zapošljavanje, očuvanje radnih mjesta kod poslodavaca koji su u poteškoćama, te uključivanje u programe javnih radova specifičnih ciljanih skupina, a pojedine su mjere u 2019. godini dodatno unaprijeđene.³¹

Intenzivirana je provedba potpora zapošljavanja s ciljem stjecanja prvog radnog iskustva putem mjere pripravnništva, zatim, potpora za pokretanje vlastitog posla ugovorenim sredstvima, jačanje potpore samozapošljavanja s mogućnošću kombiniranja samozapošljavanja s stručnim osposobljavanjem za rad i osposobljavanjem na radnom mjestu. Došlo je do poticanja aktivacije neaktivnih osoba kroz prilagođene mjere osposobljavanja na radnom mjestu te provođenja aktivacijskog programa za dugotrajno nezaposlene osobe. Također su intenzivirane aktivnosti za uključivanjem u obrazovanje što većeg broja teže zapošljivih nezaposlenih osoba (osoba bez kvalifikacija ili s niskim kvalifikacijama te dugotrajno nezaposlenih osoba).

Cilj aktivnosti posredovanja je porast stope zaposlenosti nezaposlenih osoba, pomoć u snalaženju prilikom traženja posla te borbi protiv socijalne isključenosti. Individualno savjetovanje i profesionalni plana traženja posla igraju važnu ulogu u postizanju ovog cilja. Kroz individualno savjetovanje, savjetnici za zapošljavanje pomažu nezaposlenima u

²⁷ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 19.09.2020.)

²⁸ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 19.09.2020.)

²⁹ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 19.09.2020.)

³⁰ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

³¹ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

prepoznavanju vještina stečenih tijekom rada ili obrazovanja i prepoznavanju radnog potencijala koji će im omogućiti da najbrže pronađu posao na tržištu rada. Tokom 2019. godine održano je 187.155 individualnih savjetovanja pri čemu je svaki pojedini savjetnik za zapošljavanje prosječno obavio 476 individualnih savjetovanja nezaposlenih osoba, te su dogovorena i definirana 169.632 profesionalna plana traženja posla.³²

Bolje pripremiti nezaposlene za ulazak na tržište rada i razviti vještine upravljanja karijerom postignuto je održavanjem 2.024 različitih grupnih informiranja i savjetovanja/radionica za stjecanje vještina aktivnog traženja posla u koje je uključeno 10.838 nezaposlenih osoba.³³ U aktivnostima posredovanja posebna pozornost stavlja se na rad s dugotrajno nezaposlenim osobama. Za osobe koje ulaze u dugotrajnu nezaposlenost provodi se motivacijsko savjetovanje, s ciljem zajedničkog detektiranja ključnih prepreka za uključivanje na tržište rada te aktivnosti koje će pomoći otklanjanju prepreka i povećanju mogućnosti zapošljavanja na otvorenom tržištu rada ili kroz sufinancirano zapošljavanje.³⁴

Tako je u 2019. godini s 34.968 osoba potpisan Sporazum o uključivanju na tržište rada.³⁵ Također, provodi se aktivacijski program za dugotrajno nezaposlene osobe, koji se sastoji od individualnog i grupnog rada te grupne i individualizirane podrške u traženju posla. U aktivacijski program uključene su ukupno 2.542 dugotrajno nezaposlene osobe.³⁶ Unatoč značajnom padu udjela dugotrajno nezaposlenih osoba problem je i dalje prisutan.

Prema podacima za 2019. godinu, dugotrajno nezaposlene osobe činile su 35% ukupno nezaposlenih u evidenciji Zavoda, od čega je 24,9% bilo nezaposleno duže od dvije godine.³⁷ Preporuka Vijeća iz veljače 2016. godine o integriranju dugotrajno nezaposlenih osoba na tržište rada donesena je kako bi se povećala stopa prijelaza iz dugotrajne nezaposlenosti u zaposlenost kroz bolji obuhvat dugotrajno nezaposlenih kroz prijave i pružanja aktivne podrške, bolju koordinaciju različitih dionika te jačanje učinkovitosti intervencija namijenjenih dugotrajno nezaposlenih osoba.

³² Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

³³ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

³⁴ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

³⁵ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

³⁶ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

³⁷ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

Zavod je također provodio intenzivne aktivnosti za mlade putem savjetovanja, informiranja i radionica, a tijekom 2019. godine zaposleno je preko 66 tisuća mladih u dobi između 15 i 29 godina ili 43,0% ukupnog broja mladih.³⁸ Posebna pažnja posvećuje se mladim osobama koje su dugotrajno nezaposlene, pa su zaposlene 7.882 dugotrajno nezaposlene mlade osobe, od čega 1.600 osoba kroz mjere aktivne politike zapošljavanja.³⁹

Ukupno se 48.046 mladih nalazi u aktivnostima zapošljavanja ili školovanja tijekom 4 mjeseca nakon što su postali nezaposleni.⁴⁰ Nastavlja se provedba programa pojedinačne potpore mladima smještenim u domove za djecu i mlade koji su ostali bez adekvatne roditeljske skrbi. Približno 150 mladih osoba iz domova i udomiteljskih obitelji evidentirani su u bazama kao nezaposleni, dok je prema evidenciji u istom razdoblju njih 72 zaposleno.⁴¹

Kako bi se stvorili preduvjeti za povećanje zaposlenosti pripadnika romske nacionalne manjine, uključeni su svi registrirani nezaposleni iz romske nacionalne manjine (krajem 2019. godine u Zavodu je registrirano 3.290 osoba, odnosno 2,5% ukupne nezaposlenosti) u aktivnosti Zavoda.⁴²

U individualnim konzultacijama sudjelovalo je preko pet tisuća osoba, dok je u grupna savjetovanja uključeno gotovo tri stotine osoba, a trideset i jedna osoba u aktivnosti konzultacija o mogućnosti samozapošljavanja putem radionica.⁴³

Tijekom 2019. godine zaposleno je gotovo 800 osoba romske nacionalne manjine na otvorenom tržištu rada bez korištenja mjera aktivne politike zapošljavanja. Posebna pažnja posvećuje se poticanju i potpori nezaposlenih prilikom pokretanja posla te je savjetovano 10.178 nezaposlenih osoba o mogućnostima samozapošljavanja. Prema procijenjenim potrebama nezaposlenih ali i njihovim osobinama, pojedini korisnici uključeni su u profesionalno usmjeravanje. Te aktivnosti uključuju razne oblike profesionalnih informacija i savjeta koji mogu biti personalizirani, grupni ili usluga samopomoći (preko različitih alata za samoprocjenu dostupnih na portalima e-Usmjeravanje i CISOK, ostalih web alata, brošura te drugih

³⁸ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

³⁹ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

⁴⁰ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

⁴¹ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

⁴² Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

⁴³ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

informativnih materijala Zavoda). Ukupno 10.838 osoba bilo je uključeno u usluge grupnog profesionalnog usmjeravanja kroz provedene 2.024 radionice i grupna informiranja.⁴⁴ Osim intenzivnog rada s nezaposlenim osobama.

Zavod provodi informiranja i savjetovanja drugih ciljnih skupina, kao što su zaposlene osobe, učenici, studenti i drugi korisnici koji se nalaze na prekretnicama u karijeri. Informirati učenike o mogućnostima školovanja u srednjoškolskim ustanovama na području Republike Hrvatske bio je cilj za objavljivanje online brošura *Kamo nakon osnovne škole?* za pet hrvatskih regija (Dalmatinsku, Primorsku, Sjeverozapadnu, Slavonsku i Središnju) te je tiskana u 750 primjeraka i distribuirana regionalnim i područnim uredima odnosno CISOK centrima koji rade u 12 gradova na 13 lokacija (Bjelovar, Dubrovnik, Karlovac, Koprivnica, Osijek, Slavonski Brod, Split, Šibenik, Varaždin, Vukovar, Zadar i Zagreb).⁴⁵ CISOK savjetnici korisnicima pružaju usluge individualnog informiranja i individualnog savjetovanja, grupnog informiranja, grupnog savjetovanja (radionice), organizacije okruglih stolova, predavanja, prezentacija i seminara. Korisnicima se pružaju usluge neposredno kroz susret korisnika i savjetnika te putem e-alata.

U 2019. godini se radilo na pripremi osoba s invaliditetom za zapošljavanje kako bi maksimizirala njihova integracija na tržište rada.⁴⁶ Odrađene su konzultacije i savjetovanja od strane savjetnika za zapošljavanje te pružene usluge profesionalnog savjetovanja od specijaliziranih savjetnika profesionalne rehabilitacije, njih 484. 106 osoba s invaliditetom podvrgnuto je psihološkoj obradi kako bi se procijenila njihova radna sposobnost. U grupno profesionalno savjetovanje uključena je 191 osoba s invaliditetom, a radionice su prilagođene potrebama osoba s različitim vrstama invaliditeta.⁴⁷ U mjere aktivne politike zapošljavanja uključeno je ukupno 1.525 osoba s invaliditetom.

Tijekom 2019. godine iz evidencije Zavoda zaposleno je ukupno 2.820 osoba s invaliditetom što čini udio od 1,8% ukupnog broja zaposlenih prema evidenciji Zavoda.⁴⁸ Uz to, identifikacija registriranih ovisnika o drogama provodila se kontinuirano kako bi mogli biti uključeni u aktivnosti predviđene *Projektom resocijalizacije*. U pripremi za zapošljavanje, 70 korisnika

⁴⁴ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 20.09.2020.)

⁴⁵ Izvor podataka: <https://www.cisok.hr/> (pristupljeno 21.09.2020.)

⁴⁶ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 21.09.2020.)

⁴⁷ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 21.09.2020.)

⁴⁸ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 21.09.2020.)

sudjeluje u profesionalnim informiranjima i savjetovanju o zapošljavanju i razvoju karijera.⁴⁹ Iz gore navedene ciljane skupnije 8 je korisnika uključeno u te radionice, dok je 91 liječeni ovisnik bio uključen u aktivne mjere zapošljavanja tijekom 2019..

Savjetnici Zavoda se u 2019. godini zaprimili gotovo 225 tisuća prijava upražnjenih radnih mjesta na koje je upućeno 454.195 kandidata sa zadovoljavajućim uvjetima naspram traženih. Temeljem radnog odnosa, prema evidencijama Zavoda zaposleno je 154.832 osobe. Posebna pažnja posvećuje se velikim poslodavcima i poslodavcima koji zapošljavaju deficitarnu radnu snagu, posebno sezone u djelatnostima od smještaja preko pripreme i posluživanja hrane i pića. Potražnja za sezonskim zaposlenicima bila je na broju od 31.547, dok je zaposleno iz evidencija Zavoda 28.967 osobe.⁵⁰

Zavod je nastavio svoj rad u okviru EURES-a, mreže suradnje koju koordinira Europska komisija. Na području Republike Hrvatske usluge su pružale četiri certificirane EURES savjetnice, a dijelom radnog vremena uključeni su i EURES zaposlenici za pružanje pravnih informacija iz područja koordinacije sustava socijalne sigurnosti i upućivanje na informacije o radnoj mobilnosti. U 2019. godini 3.395 osoba brisano je evidencije zbog zapošljavanja u inozemstvu, od čega 3.287 osoba u državama Europskog gospodarskog prostora ili Švicarske, i to stanovnici Splitsko – dalmatinske županije kao i Osječko - baranjske te Vukovarsko - srijemske.⁵¹ Zemlje u kojima se najviše zapošljavaju Hrvati su Njemačka, Austrija, Slovenija te Italija. EURES savjetnici su u 2019. godini obavile preko 7.700 individualnih kontakata s tražiteljima posla i poslodavcima. Objavljeno je 165 natječaja (potreba za radnicima) za 1.758 slobodnih radnih mjesta kod ukupno 114 poslodavaca, a ukupno je 1.514 slobodnih radnih mjesta hrvatskih poslodavaca poslano na objavu na portalima javnih službi za zapošljavanje drugih država članica Unije.⁵²

U 2019. godini u programe aktivne politike zapošljavanja bilo je uključeno 36.926 osoba, uključujući 47,2% muškarca (17.422) i 52,8% žena (19.504). Mjere uključuju samozapošljavanje 8.723 (23,6%), potpore za zapošljavanje 6.783 (18,4%), stalni sezonac 5.283 (14,3%), javni rad 3.366 (9,1%), obrazovanje 3.359 (9,1%), očuvanje radnih mjesta 2.446

⁴⁹ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 21.09.2020.)

⁵⁰ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 22.09.2020.)

⁵¹ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 22.09.2020.)

⁵² Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 22.09.2020.)

(6,6%), potpore za pripravištvo 1.951 (5,3%), potpore za usavršavanje 996 (2,7%), osposobljavanje na radnom mjestu 578 (1,6%).⁵³

Najvažnije novosti u odnosu na prethodnu godinu provedbe su povećanje iznosa subvencije u Potpore za samozapošljavanje (do 70.000,00 kuna kada se više od 50% iznosa potpore ulaže u nabavku strojeva, alata i osnovne opreme za rad), te je za korisnike samozapošljavanja uz mjeru *Stručno osposobljavanje na radnom mjestu* omogućeno i korištenja mjere *Oposobljavanje na radnom mjestu* za koju je moguće tražiti dodatni iznos do 15.000 kuna).⁵⁴ Moguće je ostvariti i subvenciju za proširenje djelatnosti u maksimalnom iznosu do 70.000 kuna.⁵⁵

Kao dio potpore u zadržavanju zaposlenja, nova podmjera „Potpora za očuvanje radnih mjesta u sektoru proizvodnje tekstila, odjeće, obuće, kože i drva“ u industriji tekstila, odjeće, obuće, kože i prerade drveta uvedena je s ciljem očuvanja radnih mjesta poslodavaca u prerađivačkom sektoru koji imaju ili će u budućnosti imati poteškoća zbog pada konkurentnosti uzrokovanog tehnološkim napredcima u procesima poslovanja te seljenjem proizvodnja u regije s niskim troškovima radne snage, minimalnim ulaganjima u tehnologiju i inovacije te njihovom komercijalizacijom s nekonkurentnom radnom snagom.

U 2019. godini poseban fokus mjera stavljen je i na novu ciljanu skupinu, a to su hrvatski povratnici odnosno useljenici.

Posebnu ulogu u aktivnostima promicanja zapošljavanja ima Europski socijalni fond (ESF) kroz poticanje zapošljavanja, podržavajući zaposlenike i pomažući u očuvanju radnih mjesta u Europi. Cilj je potaknuti zapošljavanje dionika u svim sektorima, s posebnom pažnjom na one skupine koje se suočavaju s najvećim izazovima i one koje mogu imati veliku korist u sljedećim područjima (Maleković, Puljiz, Keser, 2018) :

1. ***Nove mogućnosti zapošljavanja*** - projekti financirani iz fondova Europskog socijalnog fonda pomažu milijunima nezaposlenih ljudi pronaći radno mjesto, a posebice onim osobama koje iz različitih razloga teže pronalaze zaposlenje. Pružanje potrebne podrške u pronalaženju posla zahtijeva odgovarajući pristup koji je prilagođen potrebama

⁵³ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 22.09.2020.)

⁵⁴ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 22.09.2020.)

⁵⁵ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 22.09.2020.)

posloprimca. Skupine kvalificiranih radnika kojima prijeti gubitak radnog mjesta zbog smanjenog poslovanja u njihovoj djelatnosti primaju savjete koji se financiraju putem Europskog socijalnog fonda i prema potrebi se osposobljavaju za tražene poslove. Nove vještine su nužne zbog prilagođavanja djelatnostima u gospodarskim granama sa smanjenom potrošnjom ugljika. Europski socijalni fond podržava radnu mobilnost, pomaže u stjecanju jezičnih vještina i pronalaženju radnih mjesta za osobe koje se žele preseliti na neko drugo mjesto unutar Europske unije radi zaposlenja. Za osobe s niskim kvalifikacijama i nekvalificirane radnike Europski socijalni fond nudi programe za osposobljavanje i obrazovanje kojima se stvaraju bolje mogućnosti zapošljavanja. Dugoročno nezaposlene osobe se motivira kroz usmjeravanje i stjecanje vještina koje su im potrebne za povratak na posao. Europski socijalni fond majkama koje su napustile karijere kako bi se posvetile odgoju djece pomaže obnoviti vještine i postići ravnotežu u ispunjavanju odgovornosti na poslu i u privatnom životu te potiče poduzetništvo kao način stjecanja zaposlenja. Europski socijalni fond nudi širok opseg mogućnosti za napredovanje prevladavanjem tradicionalnih predrasuda pri odabiru karijera. Europski socijalni fond pomaže postizanju uravnoteženosti spolova na poslu, pomaže ljudima dugoročno sagledati svoje karijere i vještine koje će im biti potrebne te pomaže osobama koje imaju poteškoća sa zapošljavanjem prevladati prepreke, steći vještine i pronaći posao.

2. ***Stvaranje prilika za mlade*** - mladi koji su napustili školovanje i osposobljavanje te traže posao iz mnogo različitih razloga mogu se suočiti sa značajnim preprekama. Danas je otprilike 94 milijuna mladih Europljana od 15 do 29 godina. Mnogi se školuju ili pohađaju više obrazovne ustanove i obuke, dok su drugi pronašli zaposlenje i izrađuju svoje karijere. Međutim značajan dio populacije je nezaposlen, a u toj skupini mnogo je onih koji su izgubili nadu da će pronaći zaposlenje. Europski socijalni fond financira projekte diljem Europe koji pomažu mladima steći znanje i mogućnosti koje su im potrebne za zapošljavanje uz poseban naglasak na pružanje pomoći osobama koje pripadaju skupini koja nije zaposlena, ne obrazuje se i ne osposobljava. Projekti Europskog socijalnog fonda pružaju mladima bez iskustva podršku kroz individualno usmjeravanje, pisanje životopisa i stjecanje vještina koje su potrebne na razgovorima tijekom kandidacijskog postupka zapošljavanja, a često ih i prate tijekom postupka prijave za posao i prvih nekoliko mjeseci na novom radnom mjestu. Snažno se podržavaju strukovna zanimanja, obavljanje pripravničkog staža i kratkoročna radna mjesta. U suradnji s potencijalnim poslodavcima i često uz financijsku podršku, kroz programe se Europskog socijalnog fonda pruža prilika za zapošljavanje i stjecanje dragocjenih radnih vještina i iskustva desecima tisuća mladih

osoba. Dodatna potpora dolazi i preko Inicijative za zapošljavanje mladih koja osigurava gotovo 6 milijardi eura regijama i pojedincima gdje je nezaposlenost i neaktivnost mladih najveća. Inicijativa je fokusirana na regije sa stopom nezaposlenosti mladih većom od 25%. Cilj inicijative je osigurati razinu potpore po mladoj osobi koja je dostatna za osjetni napredak u onim regijama gdje su izazovi najoštriji. Inicijativa za zapošljavanje mladih će povećati iznos potpore iz Europskog socijalnog fonda za provedbu *Garancije za mlade* čiji je cilj osiguravanje kvalitetne ponude za posao, kontinuirano obrazovanje i strukovno ili praktično obrazovanje mladima do 25. godine života u roku od četiri mjeseca od završetka formalnog obrazovanja ili od početka statusa nezaposlene osobe. Sredstva omogućuju dugoročnu strukturnu reformu i ulaganje u budućnost mladih ljudi i gospodarstva.

3. **Promicanje poduzetništva** - uspješnost tvrtki i industrije Unije važna je za poticanje zapošljavanja te stvaranje novih i boljih radnih mjesta. Velik se dio tog uspjeha temelji na kvaliteti i vještinama radne snage te njezinoj sposobnosti prilagođavanja promjenama. Stoga mnogi samostalni poduzetnici i poduzeća koriste Europskim socijalnim fondom pri promicanju kompetencija i fleksibilnosti zaposlenika. U Europi postoji otprilike 23 milijuna poduzeća, a 99% njih čine mala poduzeća na koja otpadaju dva od tri radna mjesta u privatnom sektoru. Tvrtke i njihovi zaposlenici rade u okruženju koje se brzo mijenja uslijed sve veće globalne gospodarske integracije i novih tehnologija. Kako bi bili uspješni, moraju biti sposobni pravovremeno predviđati promjene i prilagođavati im se. Europski socijalni fond pomaže tvrtkama i zaposlenicima svladati te izazove kroz poticanje inovativnog načina rada i slično. Pružanje pomoći u osnivanju vlastitih tvrtki značajno doprinosi stvaranju radnih mjesta, stoga Europski socijalni fond promiče poduzetništvo posebice kroz samozapošljavanje te pruža pomoć mentora koji pomažu poduzetnicima prebroditi nekoliko kritičnih prvih godina te potiče poduzetničke mreže za razmjenu iskustava i pružanje podrške. Mikro financiranje Europskog socijalnog fonda osigurava relativno male zajmove za kapital koji može biti potreban novim poduzetnicima.
4. **Razvoj karijera** - globalizacija mijenja način života, stoga radnici u Uniji moraju postati prilagodljiviji i otvoreni za promjene kako bi poboljšali svoju zapošljivost. Poslodavci pomažu uz pomoć Europskog socijalnog fonda u predviđanju budućih traženih vještina i nude zaposlenicima mogućnosti potrebne za prilagođavanje novim tehnologijama i tržištima. Radnici i poduzeća se suočavaju s novim izazovima i promjenama u načinu rada pri čemu je za opstanak na tržištu nužna fleksibilnost i pravilan način upravljanja. Radnicima se nudi osposobljavanja te aktivnije upravljanje karijerama, posebno pružanjem pomoći u shvaćanju potreba buduće karijere i njihovom planiranju, često putem programa

cjeloživotnog učenja. Europski socijalni fond podržava programe mobilnosti radnika koji potiču pojedince na preseljenje u područja s dostupnim radnim mjestima. Vlade, regionalne i lokalne vlasti, sindikati, službe za zapošljavanje i tvrtke svih veličina uključuju se u primjenu mjera aktivnog zapošljavanja kroz modernizaciju institucija koje se bave zapošljavanjem i prebacivanje njihovog fokusa s reakcija na zatvaranje tvrtki i gubitka radnih mjesta na dugoročnije planiranje i predviđanje promjena. Projektima Europski socijalni fond promiče se *aktivno starenje* među starijim radnicima i posloprimcima kroz nadogradnju postojećih vještina, osposobljavanje za nove vještine, prihvaćanje novih tehnologija i informatičkog znanja te rasprave o promjenama u radnoj praksi s poslodavcima u cilju duljeg radnog vijeka te poticanje starijih osoba na traženje posla.

Svojim projektima diljem Europe, Europski socijalni fond promiče stvaranje radnih mjesta i novih mogućnosti zapošljavanja za još veći broj osoba, pa se tako primjerice dugoročno nezaposlenima pomaže u stjecanju novih vještina i obnavljanju motivacije. Europski socijalni fond pruža zaposlenicima u djelatnostima koje su u padu mogućnost stjecanja novih produktivnih vještina i mogućnosti, često u novim sektorima u razvoju poput onih u gospodarstvu zasnovanom na manjoj potrošnji ugljika.

Roditeljima se pomaže da se vrate na posao kroz bolji pristup ustanovama za skrb o djeci i fleksibilnom organizacijom posla. Žene se potiču da se zaposle u tehničkim područjima, dok se muškarci osposobljavaju za rad u njegovateljskim i nastavničkim zanimanjima u kojima uglavnom prevladaju žene.

Temeljem Zakona o uspostavi institucionalnog okvira za provedbu europskih strukturnih i investicijskih fondova u Republici Hrvatskoj u financijskom razdoblju 2014. - 2020. godine (Narodne novine br. 92/14) i Uredbe o tijelima u sustavima upravljanja i kontrole korištenja Europskog socijalnog fonda, Europskog fonda za regionalni razvoj i Kohezijskog fonda, u vezi s ciljem *Ulaganje u rast i radna mjesta* (Narodne novine br. 107/14, 23/15, 129/15, 15/17) u sklopu Hrvatskog zavoda za zapošljavanje uspostavljen je Ured za financiranje i ugovaranje projekata Europske unije.⁵⁶ U 2019. godini potpisano je 322 ugovora u iznosu od 991.599.787,09 kuna što znači da je Hrvatski zavod za zapošljavanje kao PT2 do kraja godine implementirao 952 ugovora o dodjeli bespovratnih sredstava čija ukupna vrijednost iznosi 7.714.510.750,19 kuna.⁵⁷

⁵⁶ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁵⁷ Izvor podataka: <https://www.vlada.gov.hr/> (pristupljeno 23.09.2020.)

Kriza uzrokovana globalnom pandemijom koronavirusa prouzročila visoku stopu nezaposlenosti, a povećava se i dugoročna nezaposlenost, no u mnogim se krajevima radna mjesta ne popunjavaju. Možda kandidatima nedostaju potrebne vještine ili se poslovi nude u nekoj drugoj regiji ili državi. Taj *jaz u vještinama* Europski socijalni fond nadoknađuje time što omogućava posloprimcima stjecanje suvremenih vještina i kvalifikacija, uključujući i tzv. *zelene vještine*, koje poslodavci traže (Maleković, Puljiz, Keser, 2018). Europski socijalni fond također pomaže osobama koje traže zaposlenje diljem Europe u nastojanju da pronađu posao, primjerice putem obavljanja staža u inozemstvu i usvajanjem novih jezičnih znanja.

7. Program *Zaželi*

U sklopu Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. predstavljen je Poziv *Zaželi – program zapošljavanja žena*. Program *Zaželi* pokriva područje socijalne uključenosti, a prijavitelji su neprofitne organizacije i jedinice lokalne samouprave. Ovaj se program provodi kroz dvije faze. Program *Zaželi* provodit će jedinice lokalne samouprave te neprofitne organizacije u razdoblju od najviše 30 mjeseci, a usmjeren je zapošljavanju žena u nepovoljnom položaju na tržištu rada, s naglaskom na žene starije od 50 godina, žene s najviše završenom srednjom stručnom spremom, žene s invaliditetom, žene žrtve trgovanja ljudima, liječene ovisnice, žene žrtve obiteljskog nasilja, beskućnice.⁵⁸

Zahvaljujući ovome Pozivu na području čitave Hrvatske planira se zaposliti gotovo 3.000 žena koje će raditi na poslovima potpore i podrške te brige za gotovo 12.000 starijih osoba i osoba u nepovoljnom položaju u njihovim zajednicama.⁵⁹ Projekti će se provoditi u teško dostupnim područjima kao što su ruralna područja i otoci te u onim područjima u kojima je stopa nezaposlenosti i stopa dugotrajne nezaposlenosti viša od hrvatskog prosjeka.

Obvezni partneri na projektu su regionalni i područni uredi Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Centri za socijalnu skrb, a mogu sudjelovati udruge, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave pravne osobe vjerskih zajednica te ustanove.⁶⁰ Obvezni partneri ne mogu biti provoditelji aktivnosti zapošljavanja žena, već mogu isključivo sudjelovati u identifikaciji žena i korisnika usluga potpora i podrške. Prihvatljive aktivnosti ovog Poziva su zapošljavanje žena iz ciljnih skupina u svrhu potpore i podrške starijim osobama i osobama u nepovoljnom položaju u lokalnoj zajednici, obrazovanje i osposobljavanje žena iz ciljanih skupina koje će pružati potporu i podršku starijim osobama i osobama u nepovoljnom položaju te osiguranje materijalnih uvjeta za provedbu aktivnosti pri pružanju potpore i podrške starijim osobama i osobama u nepovoljnom položaju (nabava higijenskih potrepština te potrepština za održavanje kućanstava osoba za koje će žene skrbiti, nabava bicikala).

Provjera prihvatljivosti nositelja (partnera) vrši se uvidom u elektroničke baze podataka:⁶¹

⁵⁸ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁵⁹ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁶⁰ Izvor podataka: <https://www.hzz.hr/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁶¹ Izvor podataka: <http://www.esf.hr/> (pristupljeno 23.09.2020.)

1. jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave - popis županija, gradova i općina koji se vodi pri Ministarstvu uprave,
2. neprofitne organizacije - Registar neprofitnih organizacija koji vodi Ministarstvo financija,
3. udruge (neovisno o ulozi u kojoj se prijavljuju) - Registar udruga,
4. regionalni i područni ured Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, centar za socijalnu skrb, ustanova koja ima registriranu djelatnost pružanja usluga starijim i/ili nemoćnim osobama - sudski registar,
5. vjerske zajednice - Evidencija vjerskih zajednica u Republici Hrvatskoj (pri Ministarstvu uprave).

Ukoliko baza ne sadrži ažurirane podatke, potrebno je u sklopu projektnog prijedloga dostaviti službeni dokument iz kojeg je isto razvidno. Slijedi detaljni prikaz karakteristika dviju faza provedbe Poziva *Zaželi – program zapošljavanja žena*.

7.1.Faza I Poziva Zaželi – program zapošljavanja žena

Specifični cilj programa *Zaželi* je osnažiti i unaprijediti radni potencijal teže zapošljivih žena i žena s nižom razinom obrazovanja, zapošljavanjem u lokalnoj zajednici koje će ublažiti posljedice njihove nezaposlenosti i rizika od siromaštva, te ujedno potaknuti socijalnu uključenost i povećati razinu kvalitete života krajnjih korisnika.⁶² Cilj projekta mora biti u skladu s navedenim kako bi bio prihvatljiv za financiranje. Poziv se provodi u okviru Specifičnog cilja 9.i.1. Borba protiv siromaštva i socijalne isključenosti kroz promociju integracije na tržište rada i socijalne integracije ranjivih skupina, i borba protiv svih oblika diskriminacije.

Prva je faza Poziva *Zaželi – program zapošljavanja žena* koja je bila otvorena od 30. lipnja 2017. godine do iscrpljivanja financijskih sredstava, već u 2018 godini bila ugovorena, te su se preraspodjelama unutar prioritetne osi osigurala dodatna sredstva za ugovaranje. Maksimalno vrijeme trajanja ugovorenog projekta iznosi 30 mjeseci.

U prvoj fazi ugovaranja ukupni iznos bespovratnih sredstava iznosio je 400.900.000,00 kuna međutim izmjenama i dopunama natječajne dokumentacije iz veljače 2018. godine raspoloživi iznos za ugovaranje povećan je na 1 milijardu kuna. Iznos bespovratnih sredstava po

⁶² Izvor podataka: <https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/> (pristupljeno 23.09.2020.)

projektom prijedlogu mogao je u najmanjem iznosu zatraženih bespovratnih sredstava iznositi 900.000,00 kuna, dok najviši iznos zatraženih bespovratnih sredstava mogao je iznositi 10.000.000,00 kuna.⁶³ Isplata predujma osigurana je u maksimalnom iznosu od 40% bespovratnih sredstava kako bi se korisnicima osigurala sredstva i likvidnost u samom početku provedbe. Udio financiranja po pojedinom projektu iznosi 100% prihvatljivih troškova, odnosno prijavitelji (partneri) ne osiguravaju sufinanciranje projekata iz vlastitih sredstava.

Prva faza poziva bila je otvorena:⁶⁴

1. u skladu s europskim i nacionalnim preporukama o unaprjeđenju položaja žena na tržištu rada i zaštite prava žena,
2. u skladu sa smjernicama politika zapošljavanja država članica Unije s naglaskom na promicanje socijalne uključenosti i suzbijanja siromaštva pogotovo uzevši u obzir da će se kao sudionice ovih aktivnosti uključivati žene koje su u nepovoljnom položaju na tržištu rada, a koje će skrbiti o starijim osobama i osobama u nepovoljnom položaju,
3. omogućeno je zapošljavanje žena iz evidencije nezaposlenih koje će svojim radom doprinijeti boljitku svoje lokalne zajednice, brigom za starije osobe i osobe u nepovoljnom položaju u maksimalnom periodu od 2 godine,
4. u skladu sa smjernicama politike zapošljavanja država članica Unije s naglaskom na promicanje socijalne uključenosti i suzbijanja siromaštva.

Program *Zaželi kroz Prihvatljive aktivnosti* – I podrazumijeva: ⁶⁵

1. Zapošljavanje žena pripadnica ciljanih skupina u periodu do 24 mjeseca koje će svojim radom i aktivnostima poboljšati kvalitetu života krajnjim korisnicima :
 - pomoć u dostavi namirnica, u pripremi obroka u kućanstvima korisnika, u održavanju čistoće stambenog prostora korisnika,
 - pomoć pri oblačenju i svlačenju, briga o higijeni,
 - pomoć u posredovanju u ostvarivanju raznih prava (dostava lijekova, plaćanje računa, dostava pomagala i slično),

⁶³ Izvor podataka: <https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁶⁴ Izvor podataka: <https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁶⁵ Izvor podataka: <https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/> (pristupljeno 23.09.2020.)

- pomoć u socijalnoj integraciji, pružanje podrške krajnjim korisnicima kroz razgovore i druženje te uključivanje u društvo, pratnju i pomoć u raznim društvenim aktivnostima.
2. Kod pripadnica ciljanih skupina praćenje kontrole njihovog rada definirano je prema pokazateljima:
- jedna zaposlena žena – vodi brigu o najmanje četiri krajnja korisnika,
 - broj zaposlenih žena - doprinose unaprijed definiranom pokazatelju Operativnog programa.

Temeljna ciljana skupina su nezaposlene žene s najviše završenim srednjoškolskim obrazovanjem iz evidencije Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i to žene starije od 50 godina, žene s invaliditetom, žene žrtve trgovanja ljudima, žene žrtve obiteljskog nasilja, azilantice, mlade žene koje su izašle iz sustava skrbi (domova za djecu) i udomiteljskih obitelji, odgojnih zavoda i slično, liječene ovisnice, povratnice s odsluženja zatvorske kazne unatrag 6 mjeseci, pripadnice romske nacionalne manjine te beskućnice.

Program *Zaželi* kroz *Prihvatljive aktivnosti – II* podrazumijeva :⁶⁶

1. Obrazovanje i osposobljavanje žena iz ciljanih skupina koje će pružati potporu i podršku starijim osobama u nepovoljnom položaju kroz :
 - povećanje znanja i vještina potrebnih na tržištu rada kroz dodatno obrazovanje i osposobljavanje u cilju povećanja njihove zapošljivosti.

Obrazovnu instituciju bira svaki korisnik pojedinačno, a izbor ovisi o lokaciji provođenja aktivnosti, o potrebama žena uključenih u projekt za obrazovanje i osposobljavanje te potrebama za radnom snagom na lokalnom tržištu rada.

Završetkom obrazovanja i osposobljavanja žene uključene u projekt steče ispravu o obrazovanju / osposobljenosti.

Program *Zaželi* kroz *Prihvatljive aktivnosti III* podrazumijeva upravljanje projektom i administraciju te promidžba i vidljivost.

⁶⁶ Izvor podataka: <https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projekt-nih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/> (pristupljeno 23.09.2020.)

Ukoliko određene aktivnosti ne pridonose ostvarivanju ciljeva ovog poziva iste nisu prihvatljive za financiranje. Prihvatljivi izdaci podrazumijevaju izravne i neizravne troškove. Ukupne naknade za obavljeni rad osoblja koje je izravno uključeno u provedbu projekta i projektnih aktivnosti ulaze u izravni troškovi osoblja. Delegiranom Uredbom Europske komisije koja je rezultat pregovaranja između Republike Hrvatske i Europske komisije, omogućeno je korištenje standardne veličina jediničnih troškova kako bi se dodatno pojednostavila procedura kontrola i rasteretila administracija osim kod krajnjeg korisnika koji mora pravdati nastale troškove i u sustavu upravljanja i kontrola koji kontroliraju nastale troškove.

Naknade ili plaće isplaćene u korist sudionica odnosno pripadnika gore spomenutih ciljanih skupine ne smatraju se izravnim troškom osoblja. Ostali izravni troškovi pripadnika ciljane skupine su :⁶⁷

- plaća u iznosu minimalne plaće prema Uredbi Vlade RH o visini minimalne plaće za tekuću godinu,
- prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta rada (kod krajnjeg korisnika) te tijekom rada,
- prijevoz od mjesta stanovanja do mjesta obrazovanja i osposobljavanja,
- obrazovanje/osposobljavanje do 7.000 kn po osobi,
- prijevoz za provođenje kontrola krajnjih korisnika,
- bicikl u najvećoj vrijednosti do 1.500,00 kuna po biciklu,
- potrepštine za krajnje korisnike do najviše 200,00 kuna mjesečno po krajnjem korisniku,
- troškovi promidžbe i vidljivosti.

Troškovi koji nastaju u okviru projekta ali nisu u izravno povezi s ostvarenjem jednog ili više ciljeva projekta (npr. režijski troškovi) nazivamo neizravnim troškovima pri čemu je fiksna stopa za njihov izračun 15% prihvatljivih izravnih troškova osoblja.

Prilikom objave natječajne dokumentacije jasno su naznačeni koji troškovi nisu prihvatljivi za financiranje te su za program Zaželi faza I navedeni na internet stranicama strukturnih fondova na kojima se i objavljuje natječajna dokumentacija.⁶⁸ Svaki korisnik mora voditi računa prilikom provedbe projekta o neprihvatljivim troškovima jer s obzirom na uspostavljeni sustav

⁶⁷ Izvor podataka: <https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁶⁸ Izvor podataka: <https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/> (pristupljeno 23.09.2020.)

upravljanja i kontrole sredstava iz EU fondova, u bilo kojem trenutku moguće je utvrditi kako isti nisu prihvatljivi za financiranje i da mu se neće odobriti njihovo refundiranje. Kod svih poziva posebno se naglašava na nepovrativost PDV-a kod korisnika koji imaju mogućnost povrata kroz njihovo redovno poslovanje, u suprotnom im je PDV povrativ te na kupovinu rabljene opreme te troškova podugovaranja nabava dobara, roba i usluga korisnika i partnera.

Kako je definirano i u natječajnoj dokumentaciji tako gore navedeno koje se odnosi na prihvatljivost odnosno neprihvatljivost troškova projekta je sastavni dio ugovora koji se potpisuje sa korisnikom bespovratnih sredstva. Svaki ugovor se sastoji od općeg dijela koji zavisi o specifičnostima Operativnog programa i sadrži identične bitne elemente ugovora te posebnog dijela koji se odnosi na konkretnu vrstu ugovora koja se potpisuje.

Procjenu kvalitete izrađuje :⁶⁹

1. Odbor za odabir projekata (OOP),
2. Hrvatski zavod za zapošljavanje (nadležno PT2).

Odbor za odabir projekata vrši ocjenjivanje projektnih prijedloga prema kriterijima odabira (KO), provodi provjeru prihvatljivosti prijavitelja i partnera, provodi provjeru prihvatljivosti projekta, ciljeva projekta i projektnih aktivnosti.⁷⁰

Zadaća Hrvatskog zavoda za zapošljavanje (nadležnog PT2) je provođenje provjera prihvatljivosti izdataka. Odluku o financiranju Programa donosio je ministar rada i mirovinskog sustava posebno za svaki projektni prijedlog i to po završetku postupka dodjele za projekt koji je uspješno prošao sve faze postupka dodjele. U bilo kojoj fazi tijekom postupka dodjele Posredničko tijelo razine 2., Ured za financiranje i ugovaranje projekata Unije, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje mogao je od prijavitelja zatražiti pojašnjenja te su ga prijavitelji bili dužni uvažiti te dostaviti potrebna pojašnjenja jer u suprotnom projektni prijedlog je mogao biti isključen iz postupka dodjele.

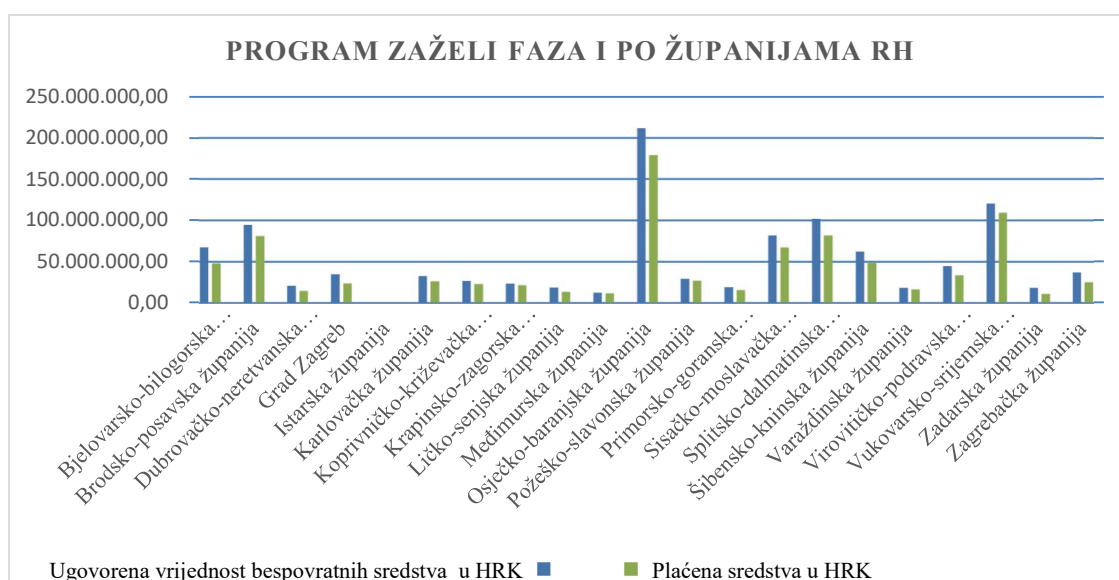
⁶⁹ Izvor podataka: <https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁷⁰ Izvor podataka: <https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/> (pristupljeno 23.09.2020.)

Prigovor se mogao podnijeti Komisiji za razmatranje prigovora Ministarstva rada i mirovinskog sustava tijekom 7 radnih dana od primitka obavijesti o statusu projektnog prijedloga ovisno radi li se o povredama postupaka iz dokumentacije postupka dodjele sredstava ili načelima jednakog postupanja, zabrane diskriminacije po bilo kojoj osnovi, transparentnosti, zaštite osobnih podataka, razmjernosti, sprječavanja sukoba interesa, tajnosti postupka dodjele bespovratnih sredstava.

Grafikon 8 prikazuje ugovorenost i isplaćenost programa Zaželi faza I po županija u Republici Hrvatskoj.

Grafikon 8. Ugovorenost i isplaćenost programa Zaželi faza I po županijama RH



Izvor : Autorica rada (01.11.2020.)

Kako su sva raspoloživa sredstva ugovorena kroz fazu I poziva Programa Zaželi, grafikonom 8 prikazano je stanje na dan 31.10.2020. po ugovorenosti i isplaćenosti svih projekata na razini županija. Omjer ugovorenih i isplaćenih projekata iznosi 80,9%, s tim da se posebno ističe Osječko-baranjska županija, potom slijedi Vukovarsko-srijemska županija sa uključenosti u program Zaželi faza I dok Istarska županija nije iskazala potrebu za uključenost što ukazuje također na razinu njezine razvijenosti.

7.2.Faza II Poziva Zaželi – program zapošljavanja žena

Druga faza Poziva *Zaželi – program zapošljavanja žena* otvorena je od 19. veljače 2020. godine do 28. veljače 2021. godine ili do iscrpljenja financijske omotnice.⁷¹ Prijave su moguće od 2. ožujka 2020. Iako je ukupna vrijednost poziva iznosila 300.000.000,00 kuna vrlo brzo su se osigurala dodatna sredstva te je za ugovaranje trenutno raspoloživo 586.000.000,00 HRK.⁷² Opći cilj poziva je omogućiti pristup zapošljavanju i tržištu rada ženama pripadnicama ranjivih skupina s naglaskom na teško dostupna, ruralna područja i otoke. Specifični cilj poziva je osnažiti i unaprijediti radni potencijal teže zapošljivih žena i žena s nižom razinom obrazovanja u lokalnoj zajednici koje će ublažiti posljedice njihove nezaposlenosti i rizika od siromaštva te ujedno potaknuti socijalnu uključenost i povećati razinu života krajnjih korisnika.

Najniža vrijednost potpore iznosi 500.000 kuna, a najviša vrijednost potpore iznosi 5.000.000 kuna.,⁷³ dok intenzitet potpore iznosi 100% prihvatljivih troškova. Vrijeme trajanja projekta može biti od 12 do 18 mjeseci.

Druga faza poziva otvorena je :⁷⁴

1. zbog pozitivnih iskustava korisnika i ciljanih skupina u okviru operacije koja se provodila od 2017. u okviru Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014.-2020. pod nazivom *Zaželi – program zapošljavanja žena faza I*,
2. u skladu je s europskim i nacionalnim preporukama o unapređenju položaja žena na tržištu rada i zaštite prava žena,
3. omogućuje zapošljavanja žena iz evidencije nezaposlenih, koje će svojim radom doprinijeti boljitku svoje lokalne zajednice, brigom za starije osobe i osobe u nepovoljnom položaju u maksimalnom periodu od 12 mjeseci,
4. u skladu je sa smjernicama politika zapošljavanja država članica Unije s naglaskom na promicanje socijalne uključenosti i suzbijanje siromaštva.

Korisnici ugovora o dodjeli bespovratnih sredstava iz Poziva *Zaželi - program zapošljavanja žena* mogu biti Partner Prijavitelju na ovom Pozivu, ali samo u slučaju da se projektni prijedlog

⁷¹ Izvor podataka: <http://www.esf.hr/natjecaji/socijalno-ukljucivanje/zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-ii/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁷² Izvor podataka: <http://www.esf.hr/natjecaji/socijalno-ukljucivanje/zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-ii/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁷³ Izvor podataka: <http://www.esf.hr/natjecaji/socijalno-ukljucivanje/zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-ii/> (pristupljeno 23.09.2020.)

⁷⁴ Izvor podataka: <http://www.esf.hr/natjecaji/socijalno-ukljucivanje/zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-ii/> (pristupljeno 23.09.2020.)

iz ovog Poziva odnosi na zapošljavanje novih žena i uključivanje novih krajnjih korisnika, različitih od onih iz ugovora iz Poziva *Zaželi - program zapošljavanja žena faze I*.

Program *Zaželi* kroz *Prihvatljive aktivnosti I* podrazumijeva :⁷⁵

1. Zapošljavanje žena iz ciljne skupine vrši se u svrhu potpore i podrške starijim osobama i osobama u nepovoljnom položaju kroz programe zapošljavanja u lokalnoj zajednici, što podrazumijeva :
 - zapošljavanje žena pripadnica ciljanih skupina u periodu do 12 mjeseci koje će svojim radom i aktivnostima poboljšati kvalitetu života krajnjim korisnicima.

Važno je istaknuti uključenost Centara za socijalnu skrb, u svojstvu obveznog partnera na ovakvoj vrsti projekta koji osiguravaju tj. vrše provjere u bazama podataka kojima raspolažu, kako primatelji tj. krajnji korisnici podrške (starija osoba i/ili nemoćna osoba) ne bi dobili iz drugih javnih izvora ili iz sredstava Državnog proračuna sredstva u istu svrhu.

Svaka zaposlena žena na ovom projektu pruža potporu za najmanje šest krajnjih korisnika i to pri dostavi namirnica, pripremi obroka, higijeni korisnika i drugih potreba starijih i nemoćnih korisnika, a ono što im je najpotrebnije su razgovori i druženje s obzirom da su sami u domaćinstvu u manje razvijenim dijelovima Republike Hrvatske i samim time opravdanost ovakvog projekta je nemjerljiva.

Kao i u prvom pozivu programa *Zaželi* nisu se mijenjale ciljne skupine žena koje su uključene u provedbu pružanja potpore potrebitima.

Preporuke pri izboru kandidatkinja za uključivanje na projekt su također ostale iste i u drugoj fazi ovog poziva jer je prvim obuhvaćena i detektirana cijela ranjiva skupina koja bi radeći na ovom projektu ostvarila dohodak, a zasigurno i stekli osjećaj društvene korisnosti i pripadnosti.

Program *Zaželi* kroz *Prihvatljive aktivnosti II* podrazumijeva osposobljavanje i obrazovanje žena ciljne skupine koje će pružati pomoć starijim osobama i osobama u nepovoljnom položaju što podrazumijeva kroz :

- povećanje znanja i vještina potrebnih na tržištu rada kroz dodatno obrazovanje/osposobljavanje u cilju povećanja njihove zapošljivosti.

⁷⁵ Izvor podataka: <http://www.esf.hr/natjecaji/socijalno-ukljucivanje/zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-ii/> (pristupljeno 23.09.2020.)

U različite programe obrazovanja mogu se uključiti sve ili samo neke od pripadnica ciljane skupine dok obrazovnu instituciju/program bira svaki korisnik zasebno, a izbor ovisi o lokaciji provođenja aktivnosti, sukladno potrebama na tržištu rada lokalnih zajednica te iskazanim interesima žena, njihovim mogućnostima i sposobnostima.

Po završetku verificiranih programa obrazovanja i osposobljavanja ciljane skupine žena uključena u iste, stječe javnu ispravu koja joj u budućnosti može pomoći u pronalaženju novog posla.

Program *Zaželi* kroz *Prihvatljive aktivnosti III* podrazumijeva one aktivnosti kojima je cilj promidžba i vidljivost projektnog prijedloga.

Aktivnosti koje ne pridonose ostvarivanju ciljeva ovog projekta nisu prihvatljive za financiranje. Prihvatljivi izdaci podrazumijevaju izravne troškove. Kao i u prvom pozivu izravni troškovi osoblja uključuju naknade za obavljeni rad osoblja koje je izravno uključeno u provedbu projekta i aktivnosti međutim uz primjenu fiksne stope od 20% ostalih izravnih troškova koji nisu troškovi osoblja te operacije. Moguće je korištenje pojednostavljene mogućnosti financiranja. Izračun je sljedeći:

$$C = A \times B$$

Pri čemu je :

1. A = Zbroj svih ostalih izravnih troškova koji nisu troškovi osoblja te operacije ,
2. B = Fiksna stopa (20%),
3. C = Izravni troškovi osoblja.

Izravnim troškom osoblja ne smatraju se naknade ili plaće koje se isplaćuju u korist sudionika odnosno pripadnica ciljane skupine.

Ostali izravni troškovi su :⁷⁶

1. Troškovi pripadnica ciljane skupine :
 - troškovi plaća u iznosu minimalne plaće sukladno važećoj Uredbi Vlade RH o visini minimalne plaće za tekuću godinu (trošak bruto 2 plaće),
 - troškovi prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta rada te tijekom rada,

⁷⁶ Izvor podataka: <http://www.esf.hr/natjecaji/socijalno-ukljucivanje/zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-ii/> (pristupljeno 23.09.2020.)

- troškovi prijevoza od mjesta stanovanja do mjesta provedbe obrazovnog programa i obrnuto,
- troškovi prijevoza za provođenje kontrola krajnjih korisnika,
- trošak obrazovanja u koji je pripadnica ciljane skupine uključena do 5.000 kn po osobi. Prilikom planiranja troškova plaća pripadnica ciljane skupine treba voditi računa o procjeni povećanja minimalne plaće.

2. Troškovi vezani uz krajnje korisnike su :

- troškovi kućanskih i osnovnih higijenskih potrepština za pružanje usluga krajnjim korisnicima do najviše 50,00 kuna po krajnjem korisniku na mjesečnoj razini,
- nabava opreme: za provedbu projektnih aktivnosti,
- maksimalna vrijednost opreme do 2% svih ugovorenih prihvatljivih troškova projekt.

Neprihvatljivi izdaci koji se ne mogu financirati iz projekta su sljedeći:

1. svi neprihvatljivi izdaci sukladno Pravilniku o prihvatljivosti izdataka u okviru Europskog socijalnog fonda (Narodne novine br. 149/1412, 14/1613, 74/1614),
2. svi neprihvatljivi izdaci u skladu s Uputama o prihvatljivosti troškova plaća i troškova povezanih s radom u okviru Europskog socijalnog fonda u RH 2014 – 2020,
3. troškovi promidžbe i vidljivosti veći od 3% svih ugovorenih prihvatljivih troškova projekta te koji nisu u skladu s uvjetima prihvatljivosti izdataka navedenih u članku 12.2. Općih uvjeta Ugovora,
4. prethodno financirani troškovi iz javnih izvora odnosno troškovi koji se u razdoblju provedbe projekta financiraju iz drugih izvora,
5. troškovi koji nisu u povezani sa sadržajem i ciljevima projekta,
6. troškovi koji se potražuju protivno uvjetima utvrđenim za potraživanje standardnih veličina jediničnih troškova ovog Poziva,
7. trošak koji se odnosi na rad žena pripadnica ciljane skupine ukoliko usluga nije isporučena prema minimalno 6 krajnjih korisnika, pri čemu je trošak iznimno prihvatljiv ukoliko je usluga isporučena manjem broju krajnjih korisnika, a zaposlenica je koristila godišnji odmor i/ili bila privremeno nesposobna za rad, a u tom mjesecu radi 6 radnih dana ili manje,
8. trošak obrazovanja ukoliko osoba nije stekla javnu ispravu za program verificiran od strane nadležnog Ministarstva,

9. trošak koji se odnosi na rad žena pripadnica ciljane skupine ukoliko se Korisnik/partner ne pridržava zakonskih propisa u pogledu isplate minimalne plaće.

Potpuna prijava sadržava popunjene prijavne obrasce kao i obvezne priloge, a isti su javno dostupni na internet stranicama Europskog socijalnog fonda.

Procjenu kvalitete projekata izrađuje:

- Odbor za odabir projekata (OOP),
- Hrvatski zavod za zapošljavanje (nadležno PT2).

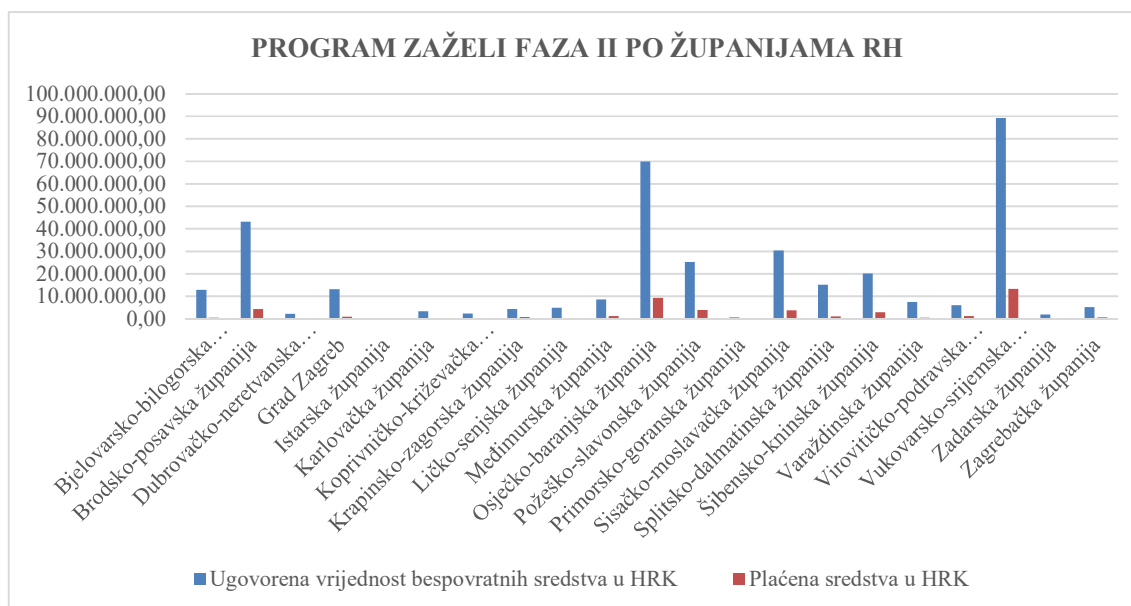
Zadaće Odbora za odabir projekata su kontrola prihvatljivosti prijavitelja i partnera te provjera prihvatljivosti projekta, ciljeva projekta i projektnih aktivnosti dok je zadaća Hrvatskog zavoda za zapošljavanje kontrola prihvatljivosti izdataka na projektu te proračuna projektnog prijedloga.

Po završetku postupka dodjele, ministar rada, mirovinskoga sustava, obitelji i socijalne politike donosi Odluku o financiranju za svaki projektni prijedlog koji je uspješno prošao sve faze postupka.

Odlukom o financiranju započinje provedba projektnih aktivnosti. S obzirom na uspostavljeni sustav upravljanja i kontrola svaki ugovoreni projekt može biti predmetom kontrole institucija nadležnih za upravljanje EU fondovima tokom same njegove provedbe ali i nakon završetka od strane institucija Europske komisije.

Grafikon 9 prikazuje ugovorenost i isplaćenost programa Zaželi faza I po županijama Republike Hrvatske.

Grafikon 9. Ugovorenost i isplaćenost programa Zaželi faza I po županijama RH



Izvor : Autorica rada (01.11.2020.)

Vezano uz ugovorenost i isplaćenost svih projekata kroz fazu II poziva Programa Zaželi i gore prikazano stanje na 31.10.2020. na razini županija, omjer ugovorenih i isplaćenih projekata trenutno je 12,2 %, s tim da se također kao i u I fazi Programa Zaželi trenutno ističe Vukovarsko-srijemska županija ovaj put na prvom mjestu a potom ju slijedi Osječko-baranjska županija, dok Istarska županija zasad nije iskazala potrebu za uključenost u isti. S obzirom da je ovaj poziv tek otvoren u ožujku u narednom razdoblju značajno će porasti i isplaćenost ugovorenih projekata.

8. Zaključak

Tržište rada u Republici Hrvatskoj karakterizira proces smanjenja radne snage koji je posljedica negativnih demografskih kretanja i emigracije što smanjuje ponudu i povećava prosječnu starost radne snage te procesa tranzicije i restrukturiranje gospodarstva koje ima snažan utjecaj na potražnju za radom što se očituje u visokoj nezaposlenosti te manjku znanja i vještina. Posljedica je visoka i dugotrajna nezaposlenost, strukturna neusklađenost ponude i potražnje. Smanjenje broja radne snage i stope aktivnosti upućuju na neiskorištenost ljudskih potencijala za razvoj. Razlog navedenom je taj šta se još od razdoblja Domovinskog rata neke hrvatske regije još se nisu oporavile, a recesija koja je utjecala na gospodarstvo Republike Hrvatske kao i demografske promjene ostavile su posljedice na tržištu rada. Pristupanjem Europskoj uniji otvorilo se tržište rada hrvatskim državljanima u ostalim zemljama Unije, ali su prisutna i financijska sredstva za zadržavanje radnika, prekvalifikacije, obrazovanje i cjeloživotno učenje, uključivanje teže osjetljivih i marginaliziranih skupina na tržište rada.

Cilj mjera aktivne politike je povećanje vjerojatnost zaposlenja i poboljšanje mogućnost zarade kroz selektivne politike na tržištu rada usmjerene ka specifičnim skupinama nezaposlenih, koji imaju poteškoća u pronalasku posla kako bi se omogućio brz povratak nezaposlenih osoba u svijet rada. Kohezijska politika koju provodi Europska unija reformira tržište rada na području Republike Hrvatske, a cilj joj je smanjiti prethodno pobrojane probleme s kojima je već desetljećima suočeno hrvatsko tržište rada. Važan instrument ostvarivanja strateških ciljeva je upravo putem Kohezijske politike koja predstavlja drugo najvažnije područje javne politike Unije kroz sedmogodišnji financijski okvir za projekte usmjerene realizaciji gospodarske, društvene i teritorijalne kohezije na cjelokupnom području Unije. Pripreme za kohezijsku politiku i upravljanje sredstvima iz fondova Unije do sada su dale važan poticaj boljem oblikovanju regionalne politike Republike Hrvatske, a rezultati pripreme kohezijske politike mogu se vidjeti u poticanju velikih promjena u regionalnoj politici Republike Hrvatske i u provedbi javne politike.

Značajne financijske implikacije, kao i pravila i propisi koji prate provedbu, neosporive su, a Kohezijska politika vrlo je moćan alat za prilagodbu javne politike u Republici Hrvatskoj i u Uniji. Uspostavljeni nacionalni sustav upravljanja i kontrole fondova Europske unije, kao i niz međuvladinih sektorskih politika, prolaze kroz postupak stalnog prilagođavanja i izgradnje administrativnih kapaciteta s ciljem postizanja određenih standarda. Kvalitetu postupka prilagodbe određuje kvaliteta upravljanja u svim sektorima vezanim uz korištenje fondova EU,

što je glavni problem, stoga je potrebno dodatno preispitati koji su razlozi sporije apsorpcije fondova što je problem i mnogih država članica EU, uključujući i Republiku Hrvatsku. Najuspješnija zemlja članica Unije po povlačenju i uspješnom iskorištavanju europskih sredstava je svakako Poljska na koju bi se valjalo ugledati te učiti od nje kako na najbolji mogući način valorizirati sredstva Unije.

Korištene fondova Europske unije dalo je u posljednjih tri godine znatan zamah razvoju gospodarstva Republike Hrvatske, pri čemu su neke županije bile uspješne, a neke manje uspješne. Činjenica je kako je promatrano po ukupnom iznosu ugovorenih sredstava fondova Europske unije u razdoblju od 2017. do 2019. godine po županijama najveći broj sredstava odnio Grad Zagreb. S obzirom na veličinu i gospodarsku snagu, najuspješnija županija po ugovaranju sredstava iz fondova Europske unije je Dubrovačko – neretvanska županija koja je izgradnjom Pelješkog mosta te obnovom Zračne luke Dubrovnik ugovorila najviše sredstava ako se promatra stanovnika i udio županije u nacionalnom BDP-u. Na području Slavonije ističe se projekt Slavonija, Baranja i Srijem čiji je cilj osigurati povlačenje 2,5 milijardi eura sredstava iz fondova Europske unije za realizaciju projekata na području pet slavonskih županija. Do kraja 2019. godine ugovoreno je ukupno 11,5 milijardi kuna (60% planiranog iznosa). Slavonija je najnerazvijenija regija Republike Hrvatske, pa je uspješno povlačenje sredstava fondova Unije znatno pridonijelo podizanju BDP-a u Slavoniji i općem gospodarskom boljitku regije.

Usprkos svemu navedenom i pozitivnim učincima do sada povučenih sredstava iz fondova Europske unije, povlačenje sredstava još je relativno sporo što je rezultat sporog procesa jačanja institucija, pri čemu je hrvatska administracija pod stalnim pritiskom zbog mogućeg gubljenja dodijeljenih sredstava. Zanimanje rada na kvaliteti priprema projekata, strateškoj važnosti i doprinosu postizanju ciljeva politike, s naglaskom na osiguravanje dovoljno kvalitetno izrađenih projekata koji će se financirati iz raspoloživa sredstva predstavlja veliki problem. Upitno je do koje će mjere, dugoročno, zemlja u svom razvoju imati koristi od europskih fondova, posebice od novog koncepta pametne specijalizacije ili integriranih teritorijalnih ulaganja.

Navedeni problemi negativno utječu i na maksimalno iskorištavanje u odnosu na alokaciju sredstava u sklopu Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020., odnosno Poziva *Zaželi – program zapošljavanja žena* koji je dobar primjer socijalnog angažmana i aktivnog uključivanja ranjivih skupina žena u tržište rada uz istovremeno djelovanje za dobrobit lokalne zajednice i pomaganje najranjivijim i marginaliziranim skupinama društva. Uz do sada relativno uspješne rezultate Poziva *Zaželi* važno je napomenuti kako sredstva obje faze ovog

Poziva još uvijek nisu najbolje raspoređena ni iskorištena i na tome treba poraditi kao i na poticanju razvojnih politika u kojima bi sudjelovali ključni dionici, a koje bi trebale biti redovito sredstvo u kontinuiranom poboljšavanju javnih politika, a posebno regionalne politike Republike Hrvatske u cilju gospodarskog prosperiteta.

Nadolazeća će razdoblja pokazati u kojoj će mjeri sudjelovanje u kohezijskoj politici doprinijeti rješavanju najvažnijih problema regionalnog razvoja Republike Hrvatske ali i drugih članica kad je u pitanju razlika u regionalnom razvoju i ublažavanje problema stalnog pada brojnosti stanovništva, pogotovo u slabije razvijenim i rubnim regijama. Unatoč relativno zadovoljavajućem iskorištavanju fondova u Republici Hrvatskoj koji su namijenjeni i jačanju administrativnih kapaciteta, apsorpcijski kapacitet korištenja i upravljanja Europskim strukturnim i investicijskim fondovima je problem koji treba riješiti. Nužno je da u budućnosti hrvatske vlasti ulože dodatne napore u jačanje administrativnog kapaciteta, uklone *uska grla* za investicije i osiguraju preduvjete za upotrebu dodijeljene alokacije iz Europskih strukturnih i investicijskih fondova na najefikasniji način uz razvoj statističkog sustava te praksu praćenja i vrednovanja kao temelj poboljšanja regionalne i drugih razvojnih politika. Veću pažnju treba posvetiti postizanju mjera koje se provode u različitim sektorima s ciljem realizacije maksimalnog učinka međusektorskog utjecaja.

Na nacionalnoj razini treba otkloniti horizontalne prepreke za sva ulaganja u infrastrukturu, uključujući rješavanje imovinsko pravnih pitanja. Odgovarajuće vođenje regionalne politike zahtijeva postavljanje mnogo dugoročnijih razvojnih ciljeva, a razmatranja za razdoblje do 2020. su besmislena ako ne uključuju detaljna razmatranja za razdoblje nakon 2020. ali i perspektivu nakon 2027., posebno u pogledu klimatskih promjena, energetske učinkovitosti, istraživanja i razvoja i još mnogo toga. Treba ojačati suradnju na nižim razinama vlasti te nastaviti jačati kapacitete vezane za strateško planiranje te podupirati početne pozitivne rezultate promicanja zajedničke suradnje jedinica lokalne samouprave na razvojnim projektima. Lokalni i regionalni kreatori politika u velikoj bi mjeri mogli imati korist od razmjene iskustava i praksi koje već postoje u zemlji.

Za uspješnost projekata važno je da se projektima pridaje veća važnost u ranijoj fazi realizacije. Posebnu pozornost treba posvetiti maksimalnom iskorištavanju Europskog socijalnog fonda radi ublažavanja dugoročne depopulacije, uključujući odlazak u inozemstvo mladih iz najmanje razvijenih područja Republike Hrvatske, ali i odlazak visoko obrazovanog stanovništva u druge zemlje. Važno je osigurati uvjete da se kvalificirano osoblje zadrži u državnim institucijama koje se bave upravljanjem i kontrolom fondova te da se najbolje upućene osobe s iskustvom

zapošljavaju u institucijama na svim razinama uključenim u pripremu i provedbu projekata uz jačanje kapaciteta za pripremu i provedbu projekata na lokalnoj i regionalnoj razini.

Po prvi put Hrvatska ima sveobuhvatnu Nacionalnu razvojnu strategiju. Strategija uključuje planirani razvoj do 2030. godine, a oko nje se treba uspostaviti konsenzus ne samo aktualne vlade već i nekoliko budućih. U Nacionalnoj razvojnoj strategiji postavljena su dva cilja. Prvi je cilj biti temeljna strategije i polazišni dokument za najefikasniji pristup europskim fondovima. Drugi cilj je da bude polazište hrvatske državne strategije, odnosno dokument na temelju kojega će se kreirati bitne strateške odrednice države i područja ulaganja. Iako Hrvatska ima oko dvjestotinjak raznih nacionalnih i sektorskih strategija, a više od 1700 lokalnih i regionalnih sektorskih strategija, Nacionalna razvojna strategija će biti krovni dokument preko kojeg se trebaju implementirati sve lokalne, regionalne i nacionalne strategije te mjeriti njihovu uspješnost.

Strategiju trebamo gledati kao polazišnu točku ka putu prema uspješnom i konkurentnom gospodarstvu, a život u Hrvatskoj učiniti lagodniji, međutim ako težimo ka tome, onda fokus treba biti prvenstveno na njenoj implementaciji kako nam se ne bi dogodila situacija kao i sa svim prethodnim strategijama da su postavljeni ciljevi ali nije razrađeno kako će se isti ostvarivati, a potom i mjeriti postavljenim indikatorima uspješnosti, u kojem vremenskom roku i hoće li to biti u nadležnosti pojedinog ministra u čijem je resoru ili će se delegirati na niže razine međutim sve uz kontrolu resornih ministarstava.

Administracija se treba prilagoditi, digitalizirati da počne upotrebljavati prakse iz privatnog sektora i iskustva zemalja u okruženju te da bude uspješnija u povlačenju novca iz Europske unije. U novoj višegodišnjoj financijskoj omotnici za Hrvatsku je pripremljeno gotovo 22 milijarde eura iz europskog proračuna zaslugom Vlade i cijelog pregovaračkog tima kao i hrvatske administracije što pokazuje da je taj iznos po stanovniku viši nego za bilo koju drugu državu članicu. Međutim ukoliko se ne počnu provoditi reforme i to one istinske reforme, a ne da parafraziram kozmetičke, teško je očekivati da ćemo dugoročno imati održiv rast i teško je očekivati da će Hrvatska ostvariti ciljeve postavljene Nacionalnom razvojnom strategijom.

Koronakriza je kriza svjetskih razmjera i oporavak Hrvatske ovisiti će i o oporavku Europe ali i ostatka svijeta. Za nas je dobro što smo konzervativno vodili javne financije zadnjih nekoliko godina, a dokaz toga je upravo i ocjena svjetskih rejting agencija, pa s obzirom da su i cjepiva protiv koronavirusa u završnoj fazi ispitivanja te se njihova učinkovitost kreće između 70 i 95 posto možemo očekivati ekonomsku i gospodarsku normalizaciju sljedeće godine.

Rast kreditnog rejtinga za 2020. godinu je vrlo dobar znak jer omogućuje Hrvatskoj jeftinije zaduživanje na međunarodnim tržištima kapitala i refinanciranje postojećih dugova po daleko povoljnijim uvjetima. Hrvatska je sada ispod investicijskog rejtinga i treba uložiti puno napora da uđe u investicijski rejting jer će to hrvatsku obveznicu učiniti investabilnom za svjetske investitore koji trenutno po svojem statutu ne mogu investirati u tzv. junk bondove kojima još uvijek pripadamo. Isto tako kreditni rejting uvelike ovisi i o ekonomskoj politici koja sa vodi. Teška 2020. godina je prebrođena upravo zahvaljujući održavanju ekonomske stabilnosti i stabilnosti javnih financija.

Međutim, trenutno nitko ne može znati koliko dugo će ova kriza potrajati, a ono što znamo je da dok se ne riješi zdravstveni aspekt ove krize neće se riješiti ni ekonomski. Vlada procjenjuje pad BDP-a od 8 do 9 posto što je relativno optimistično ali vidjet ćemo što budućnost donosi. S obzirom da je Republika Hrvatska od ožujka do svibnja 2020. godine bila u takozvanom „lock-downu“ koji je na razini Europske unije prvi put proveden u obliku određenog eksperimenta zatvaranja cijelog društva kako bi se uspješno obranili od pandemije ono je ostavilo velike posljedice za javne financije i stvorio veliki deficit, a sve se odrazilo i na tržištu rada. Novi „lock down“ mogao bi biti katastrofalan za hrvatsko gospodarstvo, posebice za siromašnije stanovnike ali i za djelatnosti koje se ne mogu prebaciti na digitalne platforme.

Vidjeti ćemo se što nam budućnost donosi i koliko godina će nam trebati za potpuni oporavak gospodarstva.

Literatura

1. Babić, Z. (2003.) : *Uloga aktivne politike na tržištu rada u Hrvatskoj: Financijska teorija i praksa*, 27 (4), 2003., str. 547-566.
2. Đulabić, V. : *Apsorpcijski kapacitet i korištenje sredstava fondova Europske unije : izazovi i prilike za Hrvatsku*, Zaklada Friedrich Ebert i Institut za javnu upravu, Zagreb, 2012., str. 7-38.
3. Hrvatska gospodarska komora : *Županije i fondovi EU – pregled i usporedba ugovorenih sredstava*, Hrvatska gospodarska komora – Sektor za financijske institucije i ekonomske analize, Zagreb, 2020.
4. Kulušić, J.: *Isplati li se fleksibilnost – hrvatsko tržište rada*, TIM press d.o.o., Zagreb, 2009.
5. Liha Matejiček, A. : *Institucionalna adaptacija Europskoj regionalnoj politici u Hrvatskoj*, Doktorska disertacija, Fakultet političkih znanosti, Sveučilište u Zagrebu, 2015.
6. Maleković, S., Puljiz, J., Keser, I. : *Utjecaj kohezijske politike na regionalnu politiku i razvoj Hrvatske*, Institut za razvoj i međunarodne odnose, Zagreb, 2018.
7. Obadić, A., Tica, J. : *Gospodarstvo Hrvatske (Croatian Economy)*, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2016., ISBN 978-953-346-040-6
8. Savić, Z. i sur. : *Kohezijska politika Europske unije i Hrvatska 2014.-2020.*, Hrvatska gospodarska komora, Zagreb, 2015.

Internet

1. URL : Kohezijska politika, dostupno na : <https://www.cohesionpolicy.eu/> (pristupljeno 03.09.2020.)
2. URL : Strukturni fondovi , dostupno na : <https://strukturnifondovi.hr/eu-fondovi/esi-fondovi-2014-2020/> (pristupljeno 03.09.2020.)
3. URL : Strukturni fondovi, dostupno na : <https://strukturnifondovi.hr/financijski-pregled-eu-fondova/> (pristupljeno 05.09.2020.)
4. URL : Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na : <https://www.statistika.hzz.hr/> (pristupljeno 05.09.2020.)

5. URL : Moja plaća, dostupno na : <https://www.mojaplaca.hr/placa> (pristupljeno 06.09.2020.)
6. URL : Državni zavod za statistiku, dostupno na : <https://www.dzs.hr/> (pristupljeno 07.09.2020.)
7. URL : Strukturni fondovi, dostupno na : <http://arhiva.strukturnifondovi.hr/op-ucinkoviti-ljudski-potencijali-2014-2020-780> (pristupljeno 17.09.2020.)
8. URL : Europski socijalni fondovi, dostupno na : <http://europski-fondovi.eu/sites/default/files/dokumenti/2.-ulaganja-u-ljudske-potencijale.pdf>, (pristupljeno 18.09.2020.)
9. URL : Hrvatski zavod za zapošljavanje, dostupno na : <https://www.hzz.hr/>, (pristupljeno 18.09.2020.)
10. URL : Vlada Republike Hrvatske, dostupno na : <https://www.vlada.gov.hr/>, (pristupljeno 18.09.2020.)
11. URL: Europski strukturni i investicijski fondovi, dostupno na: <https://strukturnifondovi.hr/natjecaji/poziv-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena/>, (pristupljeno 23.09.2020.)
12. URL : Natječaji Europski socijalni fond, dostupno na: <http://www.esf.hr/poziv-na-dostavu-projektnih-prijedloga-zazeli-program-zaposljavanja-zena-faza-ii/>, (pristupljeno 23.09.2020.)

Prilozi

Popis slika

Slika 1. Institucionalni okvir operativnih programa u razdoblju 2014. – 2020. godine.....22

Slika 2. Shematski prikaz OP Učinkoviti ljudski potencijali 2014. – 2020. godine48

Popis tablica

Tablica 1. Financijski pregled Operativnog programa Konkurentnost i kohezija na dan 31.12.2019.godine20

Tablica 2. Financijski pregled Učinkoviti ljudski potencijali na dan 31.12.2019. godine21

Tablica 3. Rangiranje najbolje plaćenih zanimanja u RH u 2019. godini37

Tablica 4. Migracijski saldo za razdoblje 2013. – 2018. godine40

Tablica 5. Potisni i privlačni faktori kao uzroci migriranja mladih41

Popis grafikona

Grafikon 1. Kretanje broja zaposlenih u RH od 2009. do 2019. godine33

Grafikon 2. Kretanje broja nezaposlenih u RH od 2009. do 2019. godine.....35

Grafikon 3. Minimalne bruto plaće za razdoblje 2009. – 2019. godine (u kunama)36

Grafikon 4. Migracijski saldo za razdoblje 2002.- 2018. godine.....41

Grafikon 5. Projekcije ukupnog stanovništva RH za razdoblje 2020.-2041. godine (u tisućama).....42

Grafikon 6. Projekcije stanovništva prema regijama RH za odabrane godine (u tisućama)42

Grafikon 7. prioriteti Operativnog programa Učinkoviti ljudski potencijali i raspodjela sredstava prema prioritetnim osima49

Grafikon 8. Ugovorenost i isplaćenost programa Zaželi faza I po županijama RH.....79

Grafikon 9. Ugovorenost i isplaćenost programa Zaželi faza II po županijama RH	85
--	----