

VLADA REPUBLIKE HRVATSKE

Zagreb, 21. svibnja 2019.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
|  **Predlagatelj:** | Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| **Predmet:** | Prijedlog 13. izvješća Republike Hrvatske o primjeni Europske socijalne povelje za razdoblje od 1. siječnja 2015. do 31. prosinca 2018. (članci 1. i 9., te čl. 1. Dodatnog protokola) |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Banski dvori | Trg Sv. Marka 2 | 10000 Zagreb | tel. 01 4569 222 | vlada.gov.hr

PRIJEDLOG

**13. izvješće Republike Hrvatske o primjeni Europske socijalne povelje za razdoblje od**

**1. siječnja 2015. do 31. prosinca 2018. (članci 1. i 9., te čl. 1. Dodatnog protokola)**

svibanj 2020.

**IZVJEŠĆE O PRIMJENI EUROPSKE SOCIJALNE POVELJE**

*Izvješće koje Republika Hrvatska podnosi temeljem članka 21. Europske socijalne povelje, o mjerama koje se poduzimaju u svrhu primjene prihvaćenih odredaba Europske socijalne povelje čija je isprava o ratifikaciji ili odobrenju položena 26. veljače 2003. godine, obuhvaća**razdoblje od 1. siječnja 2015. do 31. prosinca 2018. godine i odnosi se na članke 1. i 9. Europske socijalne povelje te članak 1. Dodatnog protokola.*

*U skladu sa člankom 23. Europske socijalne povelje, primjerci ovog izvješća dostavljeni su:*

* *Savezu samostalnih sindikata Hrvatske,*
* *Nezavisnim hrvatskim sindikatima,*
* *Matici hrvatskih sindikata i*
* *Hrvatskoj udruzi poslodavaca.*

***Sadržaj***

 ***Zakonodavstvo Republike Hrvatske*** ………………………………………….. 5

 **Članak 1. - Pravo na rad** …………………………………………………….. 7

 Stavak 1. ………………………………………………………………. 7

 Stavak 2. ………………………………………………………………. 21

 Stavak 3. ………………………………………………………………. 32

 Stavak 4. ………………………………………………………………. 34

 **Članak 9 - Pravo na profesionalnu rehabilitaciju** …………………………. 35

 Dodatni protokol ………………………………………………………………. 42

**Članak 1. Dodatnog protokola** - Pravo na jednake mogućnosti i uvjete u pogledu zaposlenja i profesije bez diskriminacije prema spolu ………………………… 42

# ***Zakonodavstvo Republike Hrvatske***

 Pravo na rad u Republici Hrvatskoj regulirano je Ustavom Republike Hrvatske (Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10 i 5/14) te zakonskim i podzakonskim aktima. Člankom 55. Ustava Republike Hrvatske propisano je da svatko ima pravo na rad i slobodu rada te da svatko slobodno bira poziv i zaposlenje. Također, propisuje da je svakomu pod jednakim uvjetima dostupno svako radno mjesto i dužnost.

 Od prošlog Izvješća doneseni su i izmijenjeni sljedeći propisi:

***Zakoni***

1. Zakon o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17 i 98/19)
2. Zakon o socijalnoj skrbi (Narodne novine, br. 157/13, 152/14, 99/15, 52/16, 16/17, 130/17 i 98/19)
3. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine, br. 157/13, 152/14 i 39/18.)
4. Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, br. 82/08 i 69/17),
5. Kazneni zakon (Narodne novine, br. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17, 118/18 i 126/19)
6. Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama (Narodne novine, br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14 i 59/17)
7. Zakon o mirovinskom osiguranju (Narodne novine, br. 157/13, 151/14, 33/15, 93/15, 120/16, 18/18, 62/18, 115/18 i 102/19)
8. Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti (Narodne novine, br. 16/17.) - na snazi od 2. ožujka 2017. do 31. prosinca 2018.
9. Zakon o tržištu rada (Narodne novine, br. 118/18) - na snazi od 1. siječnja 2019.
10. Zakon o strancima (Narodne novine, br. 79/07, 36/09, 130/11, 69/17, 46/18 i 53/20)
11. Zakon o međunarodnoj i privremenoj zaštiti (Narodne novine, br. 70/15 i 127/17)
12. Zakon o obveznim odnosima (Narodne novine, br. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15 i 29/18)
13. Zakon o doprinosima (Narodne novine, br. 84/08, 152/08, 94/09, 18/11, 22/12, 144/12, 148/13, 41/14, 143/14, 115/16 i 106/18)

 ***Pravilnici***

1. Pravilnik o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom (Narodne novine, br. 75/18)
2. Pravilnik o elementima i kriterijima za izbor kandidata za upis u I razred srednje škole (Narodne novine, br. 49/15, 109/16 i 47/17)
3. Pravilnik o sadržaju i načinu vođenja očevidnika zaposlenih osoba s invaliditetom (Narodne novine, broj 75/18)
4. Pravilnik o stalnim sudskim vještacima (Narodne novine, broj 38/14, 123/15, 29/16 -Ispravak i 61/19)

***Ostalo***

1. Odluka o godišnjoj kvoti za zapošljavanje stranaca (Narodne novine, br. 151/14, 39/16, 118/16, 74/17, 122/17, 53/18 i 71/18)
2. Smjernice za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2018. do 2020. godine
3. Nacionalna strategija za uključivanje Roma za razdoblje 2013. - 2020. godine
4. Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine
5. Nacionalni plan za suzbijanje trgovanja ljudima za razdoblje od 2017. do 2020. godine
6. Strategija cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere 2016. - 2020. godine
7. Nacionalna strategija izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom, za razdoblje od 2017. do 2020. godine

# **ODREDBE EUROPSKE SOCIJALNE POVELJE 1961. GODINE I DODATNOG PROTOKOLA IZ 1988. GODINE**

## **Članak 1. - Pravo na rad**

**Stavak 1 - priznati jednim od svojih glavnih ciljeva i odgovornosti postizanje i održavanje što je moguće više i stabilnije razine zaposlenosti, pri tome nastojeći ostvariti punu zaposlenost**

 *Smjernicama za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2018. do 2020. godine* definirana je podloga za provođenje mjera aktivne politike zapošljavanja.

Hrvatski zavod za zapošljavanje (u daljnjem tekstu: HZZ) provodi mjere za poticanje zapošljavanja sukladno *Uvjetima i načinima za korištenje sredstava za provođenje Mjera za poticanje zapošljavanja* koje se financiraju sredstvima iz Državnog proračuna i kroz EU projekte koje HZZ priprema iz svoje nadležnosti. Provođenjem mjera želi se potaknuti zapošljavanje, aktivacija, obrazovanje nezaposlenih te očuvanje radnih mjesta.

Paket mjera iz 2017. godine proširen je temeljem *Smjernica za razvoj i provedbu aktivne politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj u razdoblju od 2018. do 2020. godine*. U 2018. godini mjere su više usmjerene mladim i dugotrajno nezaposlenim osobama te jačanju aktivnosti obrazovanja i osposobljavanja na radnom mjestu, a u svrhu smanjenja razlike između ponude i potražnje na tržištu rada i osiguranja kvalitetne radne snage poslodavcima podizanjem razine kvalificiranosti nezaposlenih osoba.

Mjere aktivne politike zapošljavanja obuhvaćaju: potpore za zapošljavanje (uključujući i potporu za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništvo), potpore za usavršavanje, potpore za samozapošljavanje, obrazovanje nezaposlenih, osposobljavanje na radnom mjestu, stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa (uključujući i osposobljavanje za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva (30+)), javne radove, potpore za očuvanje radnih mjesta i stalne sezonce.

1. **Potpore za zapošljavanje** ­- državne potpore koje se dodjeljuju s ciljem poticanja zapošljavanja nezaposlenih te su dostupne poduzetnicima koji djeluju profitno,
	1. **potpore za zapošljavanje za stjecanje prvog radnog iskustva/pripravništvo**
2. **Potpore za usavršavanje** - namijenjene poslodavcima koji zbog promjena proizvodnih procesa, prelaska na nove tehnologije ili nedostatka kvalificirane radne snage imaju potrebu dodatno osposobiti svoje zaposlenike,
3. **Potpore za samozapošljavanje** - dodjeljuju se nezaposlenim osobama za sufinanciranje troškova otvaranja i rada poslovnog subjekta,
4. **Obrazovanje nezaposlenih** - usmjereno je na povećanje razine zapošljivosti nezaposlenih osoba te usklađivanje njihovih kvalifikacija s potrebama na lokalnom tržištu rada,
5. **Osposobljavanje na radnom mjestu** - cilj je osposobiti nezaposlene osobe kod poslodavca za stjecanje praktičnih znanja i vještina potrebnih za obavljanje poslova određenog radnog mjesta,
6. **Stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa** - namijenjeno je mladim osobama s ciljem stjecanja iskustva i/ili formalnog uvjeta za pristupanje stručnom/majstorskom ispitu,
	1. **osposobljavanje za stjecanje odgovarajućeg radnog iskustva**
7. **Javni radovi** - podrazumijevaju aktivaciju nezaposlenih osoba na društveno korisnim

poslovima nekonkurentnima postojećem gospodarstvu s ciljem njihove motivacije za daljnje uključivanje na tržištu rada,

1. **Potpore za očuvanje radnih mjesta** - dodjeljuju se radnicima zaposlenim kod poslodavca u privremenim poteškoćama a koje su rezultirale privremenim padom poslovnih aktivnosti,
2. **Stalni sezonac** - mjera namijenjena pružanju podrške osobama koje rade u sezoni te jedan dio godine nemaju osiguranu plaću niti kontinuitet prijave na mirovinsko osiguranje.

Navedene mjere usmjerene su specifičnim ciljnim skupinama nezaposlenih osoba te zaposlenih osoba kojima prijeti gubitak radnih mjesta, i to:

* mladim osobama do 29 godina,
* dugotrajno nezaposlenim osobama,
* osobama starijim od 50 godina,
* osobama s invaliditetom,
* posebnim skupinama nezaposlenih, kao što su: samohrani roditelji, mlade osobe koje su izašle iz sustava skrbi domova za djecu, žrtve obiteljskog nasilja, hrvatski branitelji, roditelji četvero i više malodobne djece, roditelji djece s posebnim potrebama, azilanti, liječeni ovisnici i druge skupine nezaposlenih kojima prijeti socijalna isključenost i trajna nezaposlenost,
* pripadnicima romske nacionalne manjine,
* poslodavcima u teškoćama s ciljem očuvanja radnih mjesta.

 U razdoblju od 2015. do 2018. godine u mjere aktivne politike zapošljavanja ukupno su uključene 154.144 osobe, od čega 87.864 žena, što čini 57%. Za mjere aktivne politike zapošljavanja utrošeno je ukupno 4.641.553.184,37 kn, no kako žene čine 57% svih uključenih može se zaključiti da je za uključivanje žena na tržište rada kroz mjere aktivne politike zapošljavanja utrošeno 57% ukupnog iznosa.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Godina | Uključeni u mjere APZ | Sredstva  |
| Ukupno | Žene | Žene u % |
| 2015. | 41.595 | 24.509 | 58,92 | 1.187.866.521,93 |
| 2016. | 37.707 | 22.476 | 59,61 | 1.116.209.159,88 |
| 2017. | 37.907 | 20.840 | 54,98 | 1.099.286.185,08 |
| 2018. | 36.935 | 20.039 | 54,25 | 1.238.191.317,48 |
| **UKUPNO** | **154.144** | **87.864** | **57,00** | **4.641.553.184,37** |

*Izvor: HZZ*

**Program javnih radova**

 Posebna pažnja pridaje se osobama koje su dugotrajno nezaposlene i imaju otežan pristup tržištu rada kroz različite aktivacijske programe. Javni radovi jedan su od aktivacijskih programa kojima osoba stječe jednostavne radne vještine u zaštićenim uvjetima koje imaju za cilj pripremiti osobu za rad na otvorenom tržištu rada. Ciljane skupine za uključivanje u javne radove dugotrajno su nezaposlene sobe, osobe bez kvalifikacija, korisnici zajamčene minimalne naknade te starije osobe. HZZ provodi javne radove u suradnji sa partnerima, jedinicama lokalne samouprave i udrugama koje skrbe o pojedinim specifičnim ciljanim skupinama. Javni radovi omogućuju rad i stjecanje radnih vještina u neprofitnom području, a svi uključeni za vrijeme trajanja javnih radova dobivaju minimalnu plaću kao naknadu za svoj rad.

 U razdoblju od 2015. do 2018. godine u javne radove uključeno je 34.816 nezaposlenih osoba od čega 18.496 žena ili 53,13% svih uključenih. Za javne radove isplaćeno je ukupno 732.127.107,45 kn, no kako je udio žena u javnim radovima iznosio 53,13% može se zaključiti da je isti udio isplaćenih sredstva bio isplaćen za aktivaciju žena kroz program javnih radova.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Javni radovi** | **Uključeni** | **Sredstva** |
| **Ukupno** | **Žene** | **% žene** |
| 2015. | 9.961 | 5.499 | 55,21 | 198.299.942,00 |
| 2016. | 8.773 | 5.755 | 65,60 | 169.395.567,05 |
| 2017. | 10.662 | 4.630 | 43,43 | 239.166.698,79 |
| 2018. | 5.420 | 2.612 | 48,19 | 125.264.899,61 |
| **UKUPNO** | **34.816** | **18.496** | **53,12** | **732.127.107,45** |

 *Izvor: HZZ*

**Uključivanje Roma**

 HZZ provodi i mjere aktivne politike zapošljavanja iz *Nacionalne strategije za uključivanje Roma za razdoblje 2013. - 2020*. Za mjere aktivne politike zapošljavanja za osobe Romske nacionalne manjine ukupno utrošena financijska sredstva u 2015. godini iznosila su 10.816.203,94 kn, dok su za 2016. godinu iznosila 9.265.362,64 kuna. Ukupna utrošena sredstva u 2017. godini iznosila su 8.938.507,51 kuna, a u 2018. godini 10.332.890,71 kuna.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Intervencija** | **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** |
| **ukupno** | **žene** | **ukupno** | **žene** | **ukupno** | **žene** | **ukupno** | **žene** |
| Javni radovi | 694 | 276 | 628 | 241 | 719 | 278 | 630 | 288 |
|
| Obrazovanje nezaposlenih | 0 | 0 | 0 | 0 | 110 | 22 | 164 | 33 |
| Potpore za samozapošljavanje | 4 | 1 | 8 | 2 | 8 | 3 | 18 | 8 |
| Potpore za zapošljavanje | 21 | 5 | 16 | 3 | 35 | 2 | 67 | 12 |
| Stručno osposobljavanje za rad | 1 | 1 | 3 | 1 | 16 | 9 | 5 | 3 |
| Stalni sezonac | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| Potpore za usavršavanje | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| **Ukupno** | **720** | **283** | **655** | **247** | **891** | **317** | **890** | **348** |

*Izvor: HZZ*

**Program samozapošljavanja**

 HZZ također pruža kontinuiranu podršku nezaposlenim osobama koje se žele samozaposliti i pokrenuti vlastiti posao. Svima nezaposlenim osobama koje imaju poduzetničku ideju pruža se podrška u vidu savjetovanja, radionica te konzultacija u pisanju poslovnog plana kako bi testirali svoju poduzetničku ideju i tako prevenirali eventualno rano napuštanje poduzetničkog pothvata. Svima koji prođu sve faze pripreme i dalje žele pokrenuti vlastiti posao HZZ omogućava financiranje pokretanja posla u vidu potpore za samozapošljavanje pri čemu je žensko poduzetništvo u posebnom fokusu. U razdoblju od 2015. do 2018. godine uz podršku HZZ-a pokrenuto je 15.177 poslovnih subjekata (poduzeća ili obrta), a od toga 6.470 poduzetnička pothvata su realizirale žene. Ukupno je isplaćeno 595.200.669,37 kn potpora za samozapošljavanje, a kako žene čine 42,63% svih osoba koje su dobile potpore za samozapošljavanje možemo zaključiti da je isti udio od isplaćenih sredstva isplaćen u svrhu ženskog poduzetništva.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Samozapošljavanje** | **Uključeni** | **Sredstva** |
| **Ukupno** | **Žene** | **% žene** |
| 2015. | 2.776 | 1.252 | 45,10 | 69.051.542,00 |
| 2016. | 2.333 | 1.071 | 45,91 | 55.713.493,94 |
| 2017. | 3.583 | 1.601 | 44,68 | 125.285.385,17 |
| 2018. | 6.485 | 2.546 | 39,26 | 345.150.248,26 |
| **UKUPNO** | **15.177** | **6.470** | **42,63** | **595.200.669,37** |

*Izvor: HZZ*

 **Program obrazovanja nezaposlenih**

 **Obrazovanje nezaposlenih** omogućava stalnu zapošljivost osoba što znači da, kad jednom izgube zaposlenje, stjecanjem novih vještina imaju mogućnost novog zapošljavanja na novim poslovima. HZZ provodi obrazovanje nezaposlenih osoba kako bi nezaposlene osobe stekle nove vještine potrebne na tržištu rada.

 Obrazovanje se provodi kroz 3 modela - obrazovanje u ustanovama za obrazovanje odraslih, osposobljavanje na radnom mjestu te kroz potpore za usavršavanje novozaposlenih osoba kojima nedostaju vještine za poslove na kojima su se zaposlile.

 Ciljne skupine čine sve nezaposlene osobe kojima nedostaju vještine tražene na tržištu rada te su spremne kroz obrazovanje na promjene u karijeri i prihvaćanje novih i drugačijih poslova.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Obrazovanje** | **Uključeni** | **Sredstva** |
| **Ukupno** | **Žene** | **% žene** |
| 2015. | 1.434 | 727 | 50,69 | 16.303.608,81 |
| 2016. | 3.497 | 1.199 | 34,29 | 36.927.930,36 |
| 2017. | 4.433 | 2.897 | 65,35 | 53.231.539,17 |
| 2018. | 5.180 | 2.648 | 51,12 | 90.159.469,53 |
| **UKUPNO** | **14.544** | **7.471** | **51,37** | **196.622.547,87** |

*Izvor: HZZ*

**Zapošljavanje mladih**

U razdoblju od 2015. - 2018. godine posebna pozornost posvećena je zapošljavanju mladih i provedbi *Garancije za mlade* sukladno Preporuci Vijeća EU o uspostavi *Garancije za mlade* od 22. travnja 2013. godine. *Garancija za mlade* usmjerena je na brzu aktivaciju na tržištu rada osoba mlađih od 30 godina. Brza aktivacija podrazumijeva dobivanje kvalitetne podrške i pomoći pri uključivanju na tržište rada ili ponovnom uključivanju u obrazovanje, i to u roku od 4 mjeseca od trenutka napuštanja, odnosno završetka obrazovanja ili ulaska u nezaposlenost.

Prema podacima HZZ-a tijekom 2015. godine iz evidencije Zavoda zaposleno je 109.606 mladih osoba, od čega 56.807 osoba (51,8%) u roku od 4 mjeseca od ulaska u nezaposlenost. U 2016. godini iz evidencije Zavoda zaposleno je 102.861 mlada osoba, od čega 56.806 osoba (55,2%) u roku od 4 mjeseca od ulaska u nezaposlenost. U 2017. godini zaposleno je 89.387 mladih osoba, što čini 45,4% od ukupnoga zapošljavanja. Ukupno 53.607 mlade osobe zaposlene su ili uključene u obrazovanje u roku 4 mjeseca od ulaska u nezaposlenost. Prema podacima za 2018. godinu zaposleno je 76.090 mladih osoba, što čini gotovo 44% od ukupnoga zapošljavanja. Ukupno 54.273 mlade osobe zaposlene su ili uključene u obrazovanje u roku 4 mjeseca od ulaska u nezaposlenost.

U mjere aktivne politike zapošljavanja uključeno je ukupno 84.875 mladih osoba. Promatrajući strukturu korisnika mjera aktivne politike zapošljavanja, u razdoblju od 2015. - 2018. godine mladi su činili većinu korisnika.

|  |  |
| --- | --- |
| **Godina** | **Uključeni u mjere APZ** |
| **Ukupno** | **Mladi** | **Mladi u %** |
| 2015. | 41.595 | 25.050 | 60,2 |
| 2016. | 37.707 | 22.290 | 59,1 |
| 2017. | 37.907 | 19.279 | 50,9 |
| 2018. | 36.935 | 18.256 | 49,4 |
| **UKUPNO** | **154.144** | **84.875** | **55,0** |

*Izvor: HZZ*

Osim mjera aktivne politike zapošljavanja, važno je istaknuti pozitivne rezultate koje bilježi korištenje fiskalne olakšice za zapošljavanje mladih sukladno Zakonu o doprinosima. Naime, u slučaju zapošljavanja mladih do 30 godina starosti na neodređeno vrijeme, poslodavac je oslobođen plaćanja doprinosa na plaću (bruto II) i to na razdoblje od 5 godina. Navedenu olakšicu 2015. poslodavci su koristili za 33 tisuće mladih osoba, a 2018. za 107 tisuća mladih osoba, što ukazuje na pozitivan trend zapošljavanja na neodređeno vrijeme.



*Izvor: HZMO*

**Zapošljavanje žena**

U lipnju 2017. godine Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava objavilo je Poziv na dostavu projektnih prijedloga „Zaželi - program zapošljavanja žena“ („Zaželi“). Pozivom „Zaželi“ predviđeno je na području čitave Hrvatske financiranje zapošljavanja oko sedam tisuća žena koje će pružati potporu i podršku za oko 30 tisuća starijih i osoba u nepovoljnom položaju u njihovu domu. Ciljane skupine Poziva su nezaposlene žene s najviše završenim srednjoškolskim obrazovanjem koje su prijavljene u evidenciju nezaposlenih HZZ-a, s naglaskom na starije od 50 godina, žene s invaliditetom, žrtve trgovanja ljudima, žrtve obiteljskog nasilja, azilantice, mlade žene koje su izašle iz sustava skrbi (domova za djecu) i udomiteljskih obitelji, odgojnih zavoda i sl., liječene ovisnice, povratnice s odsluženja zatvorske kazne unazad 6 mjeseci, pripadnice romske nacionalne manjine, beskućnice. Istovremeno, ženama se osigurava i dodatno obrazovanje, i to za zanimanja koja su deficitarna u njihovoj lokalnoj zajednici, koje će im, po završetku rada u okviru projekta, omogućiti veću zapošljivost i konkurentnost na tržištu rada.

Dosad je odobrena dodjela bespovratnih sredstava za 294 projekta ukupne vrijednosti više od milijardu kuna. Na predmetnim projektima zaposlit će se skoro šest tisuća nezaposlenih žena na aktivnostima pružanja podrške i potpore za više od 28 tisuća starijih osoba i/ili osoba u nepovoljnom položaju.

Zaposlene žene će svojim radom i aktivnostima poboljšati kvalitetu života krajnjim korisnicima, pružajući im, primjerice, pomoć u dostavi namirnica, pomoć u pripremi obroka u kućanstvima krajnjih korisnika, pomoć u održavanju čistoće stambenog prostora/domova krajnjih korisnika, pomoć pri oblačenju i svlačenju, brigu o higijeni, pomoć u socijalnoj integraciji, pomoć u posredovanju u ostvarivanju raznih prava (dostava lijekova, plaćanje računa, dostava pomagala i sl.), pružanje podrške krajnjim korisnicima kroz razgovore i druženje te uključivanje u društvo, pratnju i pomoć u raznim društvenim aktivnostima.

Prilikom odabira projekata koji će se financirati u okviru navedenog Poziva, naglasak je stavljen na teško dostupna područja (ruralna područja i otoci) te ona područja u kojima je stopa nezaposlenosti i stopa dugotrajne nezaposlenosti viša od hrvatskog prosjeka.

Na natječaj se sa svojim projektima mogu prijaviti jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave i neprofitne organizacije. Obvezni partneri na projektu su regionalni i područni uredi HZZ-a, koji pružaju pomoć korisniku u identifikaciji žena koje će se zaposliti i centri za socijalnu skrb, koji pružaju podršku u odabiru krajnjih korisnika. Kao ostali partneri na ovome projektu mogu sudjelovati udruge, jedinice lokalne i područne (regionalne) samouprave, pravne osobe vjerskih zajednica kao i ustanove, a koji će projektne aktivnosti provoditi u trajanju od najviše 30 mjeseci. Prihvatljive aktivnosti su zapošljavanje žena iz ciljnih skupina u svrhu potpore i podrške starijim osobama i osobama u nepovoljnom položaju u lokalnoj zajednici u trajanju do najviše 24 mjeseca, obrazovanje i osposobljavanje žena iz ciljanih skupina te osiguranje materijalnih uvjeta za provedbu aktivnosti pri pružanju potpore i podrške starijim osobama i osobama u nepovoljnom položaju (nabava higijenskih potrepština i potrepština za održavanje kućanstava osoba za koje će žene skrbiti te nabava bicikala).

**Zapošljavanje osoba s invaliditetom**

Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine, br. 157/13, 152/14 i 39/18) omogućena je pozitivna diskriminacija pri zapošljavanju osoba s invaliditetom kroz nekoliko različitih modaliteta. Osobe s invaliditetom mogu se zaposliti na otvorenom tržištu rada ili pod posebnim uvjetima (u integrativnim i zaštitnim radionicama), uz obvezu poslodavca da osigura razumnu prilagodbu radnog mjesta. Prilikom zapošljavanja poslodavci iz javnog sektora dužni su osobi s invaliditetom dati prednost pod jednakim uvjetima. Zakonom je također propisana obveza kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom. Kvotni sustav je u primjeni od 1. siječnja 2015. godine i obvezuje sve poslodavce (iz javnog i iz privatnog sektora) koji zapošljavaju najmanje 20 radnika da na primjerenom radnom mjestu, u primjerenim radnim uvjetima, zaposle određeni broj osoba s invaliditetom (3% u odnosu na ukupan broj zaposlenih). Osim zapošljavanjem osoba s invaliditetom, kvotna obveza može se ispuniti i na niz zamjenskih načina (primjerice primanjem osoba s invaliditetom na praksu, rehabilitaciju ili stručno osposobljavanje za rad, stipendiranjem njihova redovnog obrazovanja, sklapanjem ugovora o poslovnoj suradnji sa zaštitnim i integrativnim radionicama i dr.). Za one poslodavce koji ne ispune kvotu niti zapošljavanjem niti na zamjenski način, uvedena je obveza novčane naknada (u visini 30% od iznosa minimalne plaće u Republici Hrvatskoj, mjesečno za svaku osobu s invaliditetom koju su bili dužni zaposliti). Sredstva uplaćena s osnove novčane naknade strogo su namjenska i koriste se za isplatu poticaja za zapošljavanje osoba s invaliditetom te za razvoj sustava profesionalne rehabilitacije.

Novom zakonskom regulativom uveden je i novi model profesionalne rehabilitacije koji je u skladu s preporukama Vijeća Europe, UN Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom, te preporukama Europske platforme za rehabilitaciju. Model je jednako dostupan i prikladan za primjenu za sve skupine osoba s invaliditetom, kao i za druge skupine u nepovoljnom položaju na tržištu rada.

Ključnu ulogu u provedbi profesionalne rehabilitacije imaju centri za profesionalnu rehabilitaciju u Zagrebu, Rijeci, Osijeku i Splitu, koji su osnovani tijekom 2015. godine. Zadaća centara je sustavno i u skladu s potrebama na tržištu rada osposobljavati osobe s invaliditetom za rad, ali isto tako i pružati stručnu pomoć poslodavcima prilikom njihova zapošljavanja.

Neke od usluga koje centri pružaju su: rehabilitacijska procjena razine radne sposobnosti, znanja, radnih navika i profesionalnih interesa, izrada perspektiva, analiza određenog radnog mjesta i radnog okruženja, stručna podrška i praćenje na određenom radnom mjestu i radnom okruženju i dr. Zajednički cilj svih usluga profesionalne rehabilitacije je osposobiti osobe s invaliditetom za rad i omogućiti njihovu integraciju na tržište rada.

Ured pravobraniteljice za osobe s invaliditetom detektirao je područja u kojima je potrebno unaprijediti zakonodavni okvir i praksu. Izmjenama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom koje su stupile na snagu 5. svibnja 2018. godine prihvaćeni su prijedlozi pravobraniteljice za osobe s invaliditetom za poboljšanje položaja osoba s invaliditetom na tržištu rada koji su rezultat višegodišnjeg praćenja ovog područja od kojih je potrebno istaknuti: preciznije definiranje razumne prilagodbe te obveza osiguravanja razumne prilagodbe već prilikom testiranja/intervjua za radno mjesto. Zakon je kroz svoju primjenu prijašnjih godina pokazao nedostatke i nedorečenosti kojima se dodatno otežavao proces uključivanja osoba s invaliditetom na tržište rada i u postupak profesionalne rehabilitacije. Zakonodavnim promjenama nastojalo se olakšati i ubrzati uključivanje osoba s invaliditetom u postupke profesionalne rehabilitaciji i te usluge učiniti dostupnima većem broju korisnika u odnosu na sadašnju situaciju. Navedeno je ključni preduvjet za ulazak osoba s invaliditetom u svijet rada, kao i za zadržavanje zaposlenja. Viša i stabilnija razina zaposlenosti osoba s invaliditetom podrazumijeva zakonodavnu usklađenost propisa koji uređuju različita područja te strateško, zajedničko djelovanje i planiranje svih sustava koji se dotiču područja rada i profesionalne rehabilitacije poput zdravstvenog sustava, sustava obrazovanja, mirovinskog sustava, sustava socijalne skrbi. Spomenute zakonodavne promjene su pozitivni iskorak za ostvarivanje visokog stupnja zaposlenosti osoba s invaliditetom.

Podaci potvrđuju da je trend zapošljavanja osoba s invaliditetom posljednjih godina u konstantnom rastu, a najveći porast bilježi se upravo nakon promjene Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom. U nastavku se nalazi tablica koja prikazuje podatke o zaposlenosti osoba s invaliditetom iz evidencije HZZ-a u referentnom razdoblju.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Godina** | **Zaposleni do 31.12.** | **Indeks kretanja zaposlenosti** | **Nezaposleni na 31.12.** | **Indeks kretanja nezaposlenosti** |
| 2015. | 2.613 | 139,2 | 7.303 | 107,7 |
| 2016. | 2.853 | 109,18 | 7.204 | 98,64 |
| 2017. | 3.366 | 117,98 | 6.497 | 90,19 |
| 2018. | 3.231 | 95,99 | 5.843 | 89,93 |

 Primjerice, tijekom 2018. godine iz evidencije HZZ-a zaposleno je ukupno 174.420 osoba, od čega 3.231 osoba s invaliditetom. HZZ ističe da gledajući kretanje zaposlenosti i nezaposlenosti osoba s invaliditetom kroz posljednjih deset godina vidljiv je kontinuirani rast broja zaposlenih osoba s invaliditetom do 2018. godine u kojoj je uslijedio lagani pad, ali je istodobno povećan udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju zaposlenih osoba posredovanjem HZZ-a. Registrirana nezaposlenost osoba s invaliditetom u posljednje tri godine se smanjila što je u skladu s općim trendom nezaposlenosti svih osoba u Republici Hrvatskoj.

**Podaci o zaposlenim osobama s invaliditetom vode se u Očevidniku zaposlenih osoba s invaliditetom pri Hrvatskom zavodu za mirovinsko osiguranje:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Godina** | **Zaposleni OSI na 31.12.** |
| 2015. | 11 822 |
| 2016. | 10 257 |
| 2017. | 10 512 |
| 2018. | 10 836 |

Nadalje, profesionalno usmjeravanje djece i mladih provodi se kroz međusektorsku suradnju obrazovnih ustanova s HZZ-om. Profesionalno usmjeravanje učenika uključuje profesionalno informiranje i profesionalno savjetovanje, odnosno skup stručnih postupaka kojima se učenicima pruža pomoć pri odabiru budućeg zanimanja ili obrazovanja, a provodi se u suradnji sa školom i roditeljima/skrbnicima i uključuje utvrđivanje sposobnosti, vještina, profesionalnih interesa i motivacije učenika, kao i informiranje o mogućnostima obrazovanja i zapošljavanja u pojedinom sektoru i regiji.

Posebna pažnja posvećuju se profesionalnom usmjeravanju i uključivanje osoba s posebnim potrebama i ranjivih skupina (djece i mladih koji žive i odrastaju u nepovoljnim socioekonomskim prilikama, djece i mladih sa statusom azilanata ili osoba pod supsidijarnom zaštitom, djece i mladih pripadnika nacionalnih manjina).

**Pokazatelji utjecaja politike zapošljavanja tijekom referentnog razdoblja**

 Pokazatelj gospodarskog rasta i izdaci za aktivnu i pasivnu politiku zapošljavanja iz nadležnosti HZZ-a - isplaćena sredstva i udio u BDP, 2015. - 2018.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Godina** | **BDP, realna godišnja stopa rasta (%)** | **BDP** **(tekuće cijene)\*** | **Ukupni izdaci za aktivnu pasivnu politiku zapošljavanja** | **Udio izdataka u BDP-u,****%** | **Od toga:** |
| **Aktivna politika zapošljavana- mjere HZZ** | **Udio izdataka za APZ u BDP-u, %** | **Pasivna politika zapošljavanja** | **Udio izdataka za PPZ u BDP-u, %** |
| 2015. | 2,4 | 339.616.000.000 | 2.267.985.786 | 0,67 | 623.603.761 | 0,18 | 1.644.382.025 | 0,48 |
| 2016. | 3,5 | 351.349.000.000 | 2.047.369.054 | 0,58 | 490.772.794 | 0,14 | 1.556.596.260 | 0,44 |
| 2017. | 2,9 | 365.643.000.000 | 1.945.024.540 | 0,53 | 606.457.985 | 0,17 | 1.338.566.555 | 0,37 |
| 2018. | 2,6 | 381.799.000.000 | 2.064.587.734 | 0,54 | 867.742.108 | 0,23 | 1.196.845.626 | 0,31 |

\*Izvor: HNB Bilten (DZS, MF, HNB), HZZ

**Nezaposleni prema trajanju traženja posla**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Trajanje nezaposlenosti u mjesecima** | **Ukupno, tis.** | **Ukupno, %** |
| **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** | **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** |
| **Ukupno** | **306** | **240** | **205** | **152** | **100,0** | **100,0** | **100,0** | **100,0** |
| <1 | ((11)) | ((12)) | ((10)) | ((7)) | ((3,7)) | ((5,0)) | ((5,1)) | ((4,6)) |
| 1-5 | 57 | 64 | 68 | 52 | 18,5 | 26,7 | 33,2 | 34,0 |
| 6-11 | (42 | (36 | (36 | (25 | (13,7 | (15,2 | (17,6 | (16,7 |
| 12-23 | 65 | (40 | (30 | (27 | 21,3 | (16,7 | (14,7 | (17,7 |
| 24 i > | 131 | 78 | 54 | (32 | 42,8 | 32,3 | 26,2 | (20,7 |

(()) neprecizna procjena

( manje precizna procjena

 **Izvor: DZS (Anketa o radnoj snazi – aktivno stanovništvo u Republici Hrvatskoj 2018. prosjek godine)**

**Stopa zaposlenosti**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** |
| UKUPNO | 60,6 | 61,4 | 63,6 | 65,2 |
| (20-64) |  |  |  |  |
| ŽENE | 55,9 | 56,6 | 58,3 | 60,1 |
| MUŠKARCI | 65,4 | 66,2 | 68,9 | 70,3 |

*Izvor: Eurostat*

**Stopa nezaposlenosti prema dobi i spolu**

****

(()) neprecizna procjena

( manje precizna procjena

Izvor: DZS (Anketa o radnoj snazi – aktivno stanovništvo u RH 2018. prosjek godine)

**Korisnici mjera aktivne politike zapošljavanja po vrstama intervencija u 2015., 2016., 2017. i 2018. godini**



**Nezaposleni prema trajanju traženja posla**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ukupno, tis. | Ukupno, % |
|  | 2015. | 2016. | 2017. | 2018. | 2015. | 2016. | 2017. | 2018. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ukupno | 306 | 240 | 205 | 152 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Manje od 1 mjeseca | ((11)) | ((12)) | ((10)) | ((7)) | ((3,7)) | ((5,0)) | ((5,1)) | ((4,6)) |
| 1 - 5 mjeseci | 57 | 64 | 68 | 52 | 18,5 | 26,7 | 33,2 | 34,0 |
| 6 - 11 mjeseci | (42) | (36) | (36) | (25) | (13,7) | (15,2) | (17,6) | (16,7) |
| 12 - 23 mjeseci | 65 | (40) | (30) | (27) | 21,3 | (16,7) | (14,7) | (17,7) |
| 24 i više mjeseci | 131 | 78 | 54 | (32) | 42,8 | 32,3 | 26,2 | (20,7) |

 Izvor: Anketa o radnoj snazi

**Udio izdataka socijalne zaštite i izdataka za naknade socijalne zaštite u BDP-u (prema ESSPROS metodologiji)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015. |  2016. \* | 2017. |
|  |  |  |  |
| Ukupni izdaci socijalne zaštite | 21,8*%* | 21,3*%* | 20,92) *%* |
| Ukupni izdaci za naknade socijalne zaštite prema funkcijama | 21,4*%* | 20,9*%* |  20,5 *%*  \*\* |
| Bolest/zdravstvena skrb | 7,1*%* | 7,0*%* | 6,92) *%* |
| Invaliditet | 2,5*%* | 2,3*%* | 2,2*%* |
| Starost | 7,1*%* | 7,1*%* | 7,1*%* |
| Preživjeli uzdržavani članovi | 2,0*%* | 1,9*%* | 1,8*%* |
| Obitelj/djeca | 1,9*%* | 1,8*%* | 1,8*%* |
|  Nezaposlenost \*\*\* | 0,6*%* | 0,5*%* | 0,4*%* |
| Stanovanje | 0,0*%* | 0,0*%* | 0,0*%* |
| Socijalna isključenost koja nije drugdje klasificirana | 0,3*%* | 0,3*%* | 0,3*%* |

\* Revidirani podaci

\*\* Privremeni podaci

\*\*\* Funkcija nezaposlenost obuhvaća sljedeće naknade: novčana naknada za vrijeme nezaposlenosti, novčana naknada za vrijeme nezaposlenosti u jednokratnom iznosu, novčana pomoć i naknada troškova za vrijeme stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, novčana pomoć i naknada troškova za vrijeme obrazovanja i osposobljavanja, novčana pomoć osiguranika produljenoga mirovinskog osiguranja na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, osiguranje potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca, strukovna izobrazba.

**Udio pojedine funkcije u ukupnim naknadama socijalne zaštite (prema ESSPROS metodologiji)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2015. % | 2016. % \*  | 2017. % \*\* |
|  |  |  |  |
| Ukupni izdaci za naknade socijalne zaštite |  100,0 |  100,0 |  100,0 |
| Bolest/zdravstvena skrb |  33,0 |  33,5 |  33,7 |
| Invaliditet |  11,8 |  10,9 |  10,7 |
| Starost |  33,3 |  34,2 |  34,6 |
| Preživjeli uzdržavani članovi |  9,3 |  9,1 |  8,9 |
| Obitelj/djeca |  8,7 |  8,6 |  8,6 |
| Nezaposlenost \*\*\* |  2,6 |  2,4 |  2,1 |
| Stanovanje |  0,1 |  0,1 |  0,1 |
| Socijalna isključenost koja nije drugdje klasificirana |  1,2 |  1,4 |  1,3 |

\* Revidirani podaci

\*\* Privremeni podaci

\*\*\* Funkcija nezaposlenost obuhvaća sljedeće naknade: novčana naknada za vrijeme nezaposlenosti, novčana naknada za vrijeme nezaposlenosti u jednokratnom iznosu, novčana

pomoć i naknada troškova za vrijeme stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa, novčana pomoć i naknada troškova za vrijeme obrazovanja i osposobljavanja, novčana pomoć osiguranika produljenoga mirovinskog osiguranja na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme za stalne sezonske poslove, osiguranje potraživanja radnika u slučaju stečaja poslodavca, strukovna izobrazba.

**Dodatna pitanja Europskog odbora za socijalna prava:**

1. **Omogućavanje pristupa mjerama aktivne politike zapošljavanja većem broju korisnika**

Tijekom 2018. godine, Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava i HZZ provodili su sveobuhvatnu kampanju promocije mjera aktivne politike zapošljavanja. U promoviranje mjera uključeni su i socijalni partneri.

Osim toga, pokrenuta je i posebna kampanja *Zaposli se u Hrvatskoj* u cilju bolje informiranosti poslodavca i nezaposlenih osoba. Na posebnoj web stranici ***zaposlise.hzz.hr*** opisane su sve mjere aktivne politike zapošljavanja kroz iskustva dosadašnjih korisnika kako bi ih se približilo novim potencijalnim korisnicima.

Ujedno, već nekoliko godina organiziraju se „Dani poslova u turizmu“, zajednički projekt Ministarstva rada i mirovinskoga sustava i Ministarstva turizma, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatske turističke zajednice, Hrvatske gospodarske komore, Hrvatske obrtničke komore, Hrvatske udruge poslodavaca i Udruge poslodavaca u hotelijerstvu. Cilj je na jednom mjestu spojiti poslodavce s nezaposlenim osobama, kako bi se u izravnom kontaktu angažirali radnici za predstojeću turističku sezonu.

Dakle, kroz intenzivno promoviranje mjera i mogućnosti koje pružaju nastoji se približiti tržištu rada osobe koje trenutno nisu aktivne niti prijavljene u evidenciju Hrvatskog zavoda za zapošljavanje.

1. **Sustav praćenja i evaluacije mjera aktivne politike zapošljavanja**

Temeljem Vanjske evaluacije mjera aktivne politike tržišta rada 2010. - 2013., objavljene u 2016. godini, pokazalo se da je mjere potrebno pojednostaviti i prilagoditi potrebama svih korisnika. Nezaposlene osobe i poslodavce dodatno je zbunjivalo to što je 41 mjera bila podijeljena u različite pakete. Također, navedena evaluacija je pokazala da su mjere aktivne politike zapošljavanja „prilično učinkovite“, ali je radi njihovog unaprjeđenja potrebno učiniti dodatne korake, primjerice: ponuditi odgovarajuću usmjerenost prema dugotrajno nezaposlenima i onima sa niskom razinom zapošljivosti, osigurati financijsku održivost mjera, ukinuti mjere koje se ne koriste te pojednostaviti kriterije za korištenje mjera kao i cjelokupni administrativni postupak za korisnike mjera.

Temeljem navedenog, krajem 2016. godine, pristupilo se redefiniranju postojećih aktivnih mjera politike zapošljavanja kako bi se mjere približile prijedlozima za poboljšanje iskazanima u Vanjskoj evaluaciji. U ožujku 2017. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava i HZZ predstavili su novi paket od 9 mjera aktivne politike zapošljavanja, pod nazivom „Od mjere do karijere“. Različitim financijskim subvencijama i programima obrazovanja i usavršavanja omogućeno je zapošljavanje novih radnika, dodatna edukacija, očuvanje radnog mjesta ili uključivanje u programe javnih radova. Također, u svrhu promocije mjera i bolje informiranosti izrađena je posebna web stranica mjere.hr na kojoj se nalaze sve važne informacije za nezaposlene osobe i poslodavce o uvjetima i načinima korištenja mjera.

U cilju kontinuiranog i sustavnog praćenja provedbe mjera aktivne politike zapošljavanja te analiziranja uspješnosti njihove provedbe kao i predlaganja izmjena za njihovo poboljšanje, Odlukom ministra rada i mirovinskoga sustava u kolovozu 2017. godine osnovana je Radna skupina za praćenje provedbe mjera aktivne politike zapošljavanja.

**Stavak 2 - djelotvorno štititi pravo radnika da zarađuju za svoj život slobodno izabranim radom**

 Bitni propisi hrvatskog zakonodavstva kojima se štite prava radnika i zabranjuje diskriminacija na tržištu rada su Zakon o radu (Narodne novine, br. 93/14, 127/17 i 98/19), Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, br. 85/08 i 112/12) i Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, br. 82/08 i 69/17).

 **Zakonom o radu** dosljedno su određene odredbe o zabrani izravne i neizravne diskriminacije u području rada i radnih uvjeta, uključujući i kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, stručnom osposobljavanju i profesionalnom usmjeravanju te prekvalifikaciji. Poslodavac je dužan štititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima redovito dolazi u doticaj, ukoliko je riječ o neželjenom ponašanju i onom koje je u suprotnosti s posebnim zakonima. Poslodavac je obvezan zaštititi privatnost radnika a osobne podatke prikupljati, obrađivati i dostavljati trećim osobama samo ako je to određeno zakonom ili s ciljem ostvarivanja prava i obveza iz radnog odnosa i u svezi s radnim odnosom. Obveza donošenja pravilnika kojim se reguliraju pitanja i postupak zaštite dostojanstva radnika propisana je za sve poslodavce koji zapošljavaju najmanje dvadeset radnika, uključujući i obvezu imenovanja osobe koja je osim poslodavca ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane uz zaštitu dostojanstva radnika.

 Također, **Zakonom o suzbijanju diskriminacije** stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje se zaštita od diskriminacije na osnovu rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. S obzirom na područje rada i zapošljavanja posebno je izdvojeno kako će se diskriminacijom, u smislu ovoga Zakona, smatrati propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući korištenje javno dostupnih resursa, sudjelovanje u javnom i društvenom životu, pristup radnom mjestu i odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za onoga tko je to dužan omogućiti.

 Zakon o suzbijanju diskriminacije ima izuzetan opseg i doseg primjene. Zbog toga je zakonodavac u članku 9. predvidio i određen broj iznimaka od zabrane diskriminacije. Najveći broj iznimaka Zakon o suzbijanju diskriminacije preuzeo je iz antidiskriminacijskih direktiva Europske unije. Vjerojatno u praksi najprisutnija iznimka od zabrane različitog postupanja na temelju nekog zakonom zabranjenog kriterija razlikovanja je upotreba nekog zabranjenog kriterija razlikovanja kao nepatvorenog radnog svojstva. Smisao ove iznimke je da se dopusti poslodavcima da u svom izboru za određeno radno mjesto ili posao daju prednost pripadnicima određene društvene skupine ako je njihova pripadnost neophodna za obavljanje konkretnog posla. Klasičan primjer bio bi zapošljavanje osobe određenog spola za posao modela za mušku ili žensku odjeću. Iznimke koje se odnose na očuvanje zdravlja, javne sigurnosti i prevencije kaznenih djela preuzete su iz antidiskriminacijskih direktiva EU, točnije iz Direktive Vijeća 2000/78/EZ o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja. Sve iznimke iz članka 9. Zakona o suzbijanju diskriminacije trebaju se tumačiti iznimno strogo poštujući načelo razmjernosti.

Zakon o suzbijanju diskriminacije nije sam postavio posebna pravila u vezi naknade štete koja je osobama nastala diskriminacijom, već je u tom pogledu uputio na postojeće propise o obveznim odnosima. Od postojećih propisa ključnu ulogu u pogledu naknade štete nastale diskriminacijom igra Zakon o obveznim odnosima. Kako je Zakon o suzbijanju diskriminacije zabranio diskriminaciju u izuzetno velikom broju područja, štetne posljedice zbog diskriminatornog postupanja mogu nastupiti u velikom broju oblika. U praksi se najčešće može susresti štetne posljedice iz radno-pravnih odnosa kao što je uskraćivanje zapošljavanja, otkaz ili uskraćivanje neke druge koristi vezane uz konkretan radno-pravni odnos. U najvećem broju mogućih primjera neće doći do imovinske štete, već eventualno do štete nastale gubitkom neke koristi, odnosno štete nastale povredom osobnosti. U takvim slučajevima najčešće se određuje novčana naknada neke izmakle dobiti. Sukladno odredbi članka 1046. Zakona o obveznim odnosima šteta može biti umanjenje nečije imovine (obična šteta), sprječavanje njezina povećanja (izmakla korist) i povreda prava osobnosti (neimovinska šteta). S obzirom na oblike štete i na okolnosti svakog pojedinog slučaja sudovi imaju široku diskreciju u procjenjivanju poželjne visine naknade štete.

Prema dostupnim podacima sudska praksa u području diskriminacije na temelju dobi nije bogata. Pučka pravobraniteljica je u izvješću iz 2013. godine navela pravomoćno okončanu parnicu u kojoj je tužitelju dosuđena naknada štete zbog diskriminacije pri zapošljavanju po osnovi dobi, jer mu je pisanim putem priopćeno da je za posao prestar. U sudskom postupku sukladno nadležnostima iz Zakona o suzbijanju diskriminacije ured Pučke pravobraniteljice sudjelovao je kao umješač na strani tužitelja. Tužitelju je dosuđena naknada s osnova povrede prava osobnosti i nastale neimovinske štete.

 **Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom** (Narodne novine, broj 157/13) koji je stupio na snagu 1. siječnja 2014. godine uspostavljen je sustav profesionalne rehabilitacije te su stvoreni kvalitetniji uvjeti za zapošljavanje osoba s invaliditetom, čime se utječe na njihovu mogućnost lakšeg uključivanja na tržište rada. Izmjenama i dopunama Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine, broj 39/18) poslodavci imaju obavezu razumne prilagodbe za osobe s invaliditetom prilikom provedbe testiranja i/ili intervjua u okviru natječajnog postupka te obvezu osiguranja razumne prilagodbe radnog mjesta, uvjeta i organizacije rada.

Pritužbe stranaka koje se odnose na povredu prava na rad odnosile su se uglavnom na: nezakonito provođenje postupaka zapošljavanja odnosno natječaja/oglasa, uskratu prava prednosti pri zapošljavanju pod jednakim uvjetima, potrebu za razumnom prilagodbom odnosno na uskratu iste pri zapošljavanju i na radnom mjestu te na druge oblike diskriminacije osnovom invaliditeta pri zapošljavanju i na radnom mjestu. Sukladno gore navedenim zakonima, o povredi pojedinih odredbi te o kršenju prava osoba s invaliditetom pravobraniteljica je obavještavala nadležnu inspekciju u području rada te državno odvjetništvo radi postupanja po konkretnom slučaju. Ukoliko je neko drugo tijelo ovlašteno za provedbu nadzora ili je od izuzetne važnosti o okolnostima nekog slučaja radi suzbijanja diskriminacije i otklanjanja nezakonite prakse ili sprječavanja ponavljanja nezakonitog postupanja obavijestiti to tijelo, pravobraniteljica je uputila obavijest i upozorenje te dala preporuku za buduća postupanja (npr. državni zavodi).

Republika Hrvatska kroz nadležnost rada Pravobraniteljice za osobe s invaliditetom skrbi o suzbijanju svih oblika diskriminacije zbog invaliditeta, razmatra slučajeve povrede prava osoba s invaliditetom, izvještava javnost o povredama prava, daje javna priopćenja te poduzima radnje u svrhu njihova sprečavanja. Posebna pažnja usmjerena je na sustavno podizanje razine svijesti putem različitih mjera i aktivnosti s ciljem suzbijanja diskriminacije i unapređenja mogućnosti zapošljavanja osoba s invaliditetom (npr. održavanje stručnih radionica s poslodavcima i njihovim udruženjima).

 Prema informacijama i iskustvima, osobe s invaliditetom se rijetko odlučuju zaštitu od diskriminacije ostvarivati u sudskom postupku. Razlozi su različiti, od skupih i dugotrajnih sudskih postupaka, nedostižne pravne pomoći i ostalog, pa su stoga rijetki i pozivi pravobraniteljici za osobe s invaliditetom za sudjelovanjem u sudskom postupku u svojstvu umješača. Ovi pozivi za sudjelovanjem u svojstvu umješača se prihvaćaju s ciljem pomaganja stručnim znanjem te kako bi se osnažio položaj osobe koja je moguća žrtva diskriminacije.

 Stoga je uloga pravobraniteljice za osobe s invaliditetom u provođenju postupaka mirenja u području rada ključna i visoko zastupljena u rješavanju konkretnih slučajeva.

 **Zakon o ravnopravnosti spolova** izričito navodi da je diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, napredovanje na poslu, pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručno usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva, usklađivanje profesionalnog i privatnog života, trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbništva.

 Izmjenama i dopunama Zakona ravnopravnosti spolova u 2017. godini dodatno je proširena zabrana stavljanja u nepovoljan položaj osoba koje prijave diskriminaciju, odbiju nalog za diskriminatornim ponašanjem ili svjedoče diskriminaciji.

**Rad stranaca**

Radno - pravni status stranaca, uključujući izbjeglice i migrante, u Republici Hrvatskoj reguliran je Zakonom o strancima (Narodne novine, br. 130/11, 74/13, 69/17 i 46/18) i Zakonom o međunarodnoj i privremenoj zaštiti (Narodne novine, br. 70/15, 127/17). Odredbom članka 73. Zakona o strancima propisano je da stranac u Republici Hrvatskoj može raditi na temelju izdane dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada osim ako zakonom nije drugačije propisano. Dozvola za boravak i rad može se izdati na temelju godišnje kvote i izvan godišnje kvote. Odluku o godišnjoj kvoti za zapošljavanje donosi Vlada Republike Hrvatske, a njome se utvrđuju djelatnosti i zanimanja u kojima se dopušta novo zapošljavanje, broj dozvola za svaku od djelatnosti i zanimanja te kvota za sezonsko zapošljavanje. No, azilanti, tražitelji privremene zaštite i tražitelji supsidijarne zaštite prema Zakonu o međunarodnoj i privremenoj zaštiti imaju mogućnost rada u Republici Hrvatskoj bez dozvole za boravak i rad ili potvrde o prijavi rada te ostvaruju pravo na obrazovanje odraslih vezano uz zaposlenje, stručno usavršavanje i stjecanje praktičnog radnog iskustva pod istim uvjetima kao i hrvatski državljani.

Sukladno odredbi članka 48. Zakona o odvjetništvu pravo na upis u imenik odvjetnika ima osoba koja je hrvatski državljanin ili državljanin države članice Europske unije ili druge države potpisnice Sporazuma o Europskom gospodarskom prostoru. U članku 5.a navedenog Zakona propisano je da odvjetnik iz druge države koji je u matičnoj državi- članici Europske unije stekao pravo obavljanja odvjetničkog poziva može, u skladu s uvjetima iz Zakona u Republici Hrvatskoj obavljati odvjetničke radnje te odvjetnički poziv.

Prema odredbama Zakona o javnom bilježništvu za javnog bilježnika može biti imenovana osoba koja je državljanin Republike Hrvatske ili druge države članice Europske unije.

Zakon o javnom bilježništvu dodjeljuje javnim bilježnicima brojne javne ovlasti koje oni izvršavaju u sklopu svojega posla. S obzirom na značaj dodijeljenih javnih ovlasti za obavljanje posla javnog bilježnika postavljeni su i određeni kriteriji kojima se nastoji osigurati visoka kvaliteta u pružanju dodijeljenih javnih ovlasti.

Stalni sudski vještak prema odredbi članka 2. Pravilnika o stalnim sudskim vještacima može biti državljanin Republike Hrvatske, državljanin države članice Europske unije ili državljanin države potpisnice Sporazuma o Europskom gospodarskom prostoru.

Vezano za primjenu članka 1. stavka 2. Europske socijalne povelje, napominjemo kako je HZZ u sklopu *Mjera aktivne politike zapošljavanja* prepoznao **azilante**, strance pod supsidijarnom odnosno privremenom zaštitom te članove njihovih obitelji kao ciljane skupine prema kojima su mjere usmjerene. Osobito se uspješnom pokazala mjera *Osposobljavanje na radnom mjestu*. Isto tako, u svakom područnom i regionalnom uredu HZZ-a imenovani su savjetnici zaduženi za rad s osobama pod međunarodnom zaštitom koji provode aktivnosti upisa u evidenciju nezaposlenih osoba, posredovanja, savjetovanja, konzultacija, osiguravanja prevoditelja, prepoznavanja vještina i detekcija prepreka koje onemogućuju zapošljavanje i integraciju osoba iz navedene ciljane skupine u tržište rada.

 Vezano uz pitanje o mjerama poduzetim u svrhu suzbijanja diskriminacije ističemo da je u prosincu 2017. godine Vlada Republike Hrvatske usvojila *Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine[[1]](#footnote-1)* i pripadajući akcijski plan[[2]](#footnote-2) obuhvativši devet područja djelovanja, uključujući rad i zapošljavanje. U području rada i zapošljavanja, mjere Nacionalnog plana usmjerene su na povećanje broja zaposlenih i radno aktivnih nezaposlenih osoba u nepovoljnom položaju s posebnim naglaskom na socijalno uključivanje osoba u društveno koristan rad te izradu programa aktivnosti za poticanje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba s osobitim naglaskom na njihovu socijalnu uključenost.

 Nadalje, provode se mjere usmjerene na promicanje jednakih mogućnosti na području rada i zapošljavanja, primarno kroz edukacije poslodavaca i radničkih predstavnika o Zakonu o suzbijanju diskriminacije, Zakonu o ravnopravnosti spolova te skupinama u riziku od diskriminacije.

 Vezano uz mjere integracijske politike, 2017. godine Radna skupina za operativnu provedbu zadaća Stalnog povjerenstva za provedbu integracije stranaca u hrvatsko društvo (u daljnjem tekstu: Radna skupina) izradila je *Akcijski plan za integraciju osoba kojima je odobrena međunarodna zaštita za razdoblje 2017. do 2019. godine[[3]](#footnote-3)*, a područje zapošljavanja je jedno od sedam strateških područja za koje su razvijene provedbene mjere.

Nadalje, vezano uz iskorištavanje ranjivosti i prisilni rad, Kazneni zakon (Narodne novine, br. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15, 101/17 i 118/18) u članku 106. navodi kako će se uporaba sile ili prijetnje, obmana, prijevara, otmica, zlouporaba ovlasti ili teškog položaja ili odnosa ovisnosti, davanjem ili primanjem novčane naknade ili druge koristi radi dobivanja pristanka osobe koja ima nadzor nad drugom osobom, ili na drugi način vrbuje, preveze, prevede, skriva ili prima osobu ili razmjenjuje ili prenosi nadzor nad osobom radi iskorištavanja njezinog rada putem prisilnog rada ili služenja, uspostavom ropstva ili njemu sličnog odnosa, ili radi njezinog iskorištavanja za prostituciju ili druge oblike spolnog iskorištavanja uključujući i pornografiju ili za sklapanje nedozvoljenog ili prisilnog braka, ili radi uzimanja dijelova njezinog tijela, ili radi njezinog korištenja u oružanim sukobima ili radi činjenja protupravne radnje kaznit kaznom zatvora od jedne do deset godina. Navedeni oblik kaznenog djela trgovanja ljudima propisan je u članku 106. st. 1. Kaznenog zakona. Stavke 1. i 2. navodimo u cijelosti:

(1) Tko uporabom sile ili prijetnje, obmanom, prijevarom, otmicom, zlouporabom ovlasti ili teškog položaja ili odnosa ovisnosti, davanjem ili primanjem novčane naknade ili druge koristi radi dobivanja pristanka osobe koja ima nadzor nad drugom osobom, ili na drugi način vrbuje, preveze, prevede, skriva ili prima osobu ili razmjenjuje ili prenosi nadzor nad osobom radi iskorištavanja njezinog rada putem prisilnog rada ili služenja, uspostavom ropstva ili njemu sličnog odnosa, ili radi njezinog iskorištavanja za prostituciju ili druge oblike spolnog iskorištavanja uključujući i pornografiju ili za sklapanje nedozvoljenog ili prisilnog braka, ili radi uzimanja dijelova njezinog tijela, ili radi njezinog korištenja u oružanim sukobima ili radi činjenja protupravne radnje,

kaznit će se kaznom zatvora od jedne do deset godina.

(2) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se tko vrbuje, preveze, prevede, skriva ili prima dijete, ili razmjenjuje ili prenosi nadzor nad djetetom radi iskorištavanja njegovog rada putem prisilnog rada ili služenja, uspostavom ropstva ili njemu sličnog odnosa, ili radi njegovog iskorištavanja za prostituciju ili druge oblike spolnog iskorištavanja uključujući i pornografiju ili za sklapanje nedozvoljenog ili prisilnog braka ili za nezakonito posvojenje, ili radi uzimanja dijelova njegovog tijela, ili radi njegovog korištenja u oružanim sukobima.

Nadalje, strože kazne, do petnaest godina zatvora, predviđene su ako su uključena djeca ili više osoba - čl. 106. st.3.:

(3) Ako je kazneno djelo iz stavka 1. ovoga članka počinjeno prema djetetu, ili je kazneno djelo iz stavka 1. ili 2. ovoga članka počinila službena osoba u obavljanju svoje službe, ili je počinjeno u odnosu na veći broj osoba, ili je svjesno doveden u opasnost život jedne ili više osoba,

počinitelj će se kazniti kaznom zatvora od tri do petnaest godina.

Kaznenim zakonom predviđeno je i sankcioniranje korisnika usluga žrtava trgovanja ljudima kaznom do tri godine zatvora - čl. 106. st. 4.:

(4) Kaznom iz stavka 1. ovoga članka kaznit će se tko znajući da je osoba žrtva trgovanja ljudima koristi njezine usluge koje su rezultat jednog od oblika njezinog iskorištavanja navedenog u stavku 1. i 2.

Nadalje, u članku 90. Kaznenog zakona navedeni su zločini protiv čovječnosti te predviđene kazne za zločine protiv čovječnosti i činjenje istih.

Republika Hrvatska ratificirala je niže navedene međunarodne dokumente vezane uz područje trgovanja ljudima, te su odredbe ovih dokumenata uključene u normativni okvir Republike Hrvatske:

* Konvencija Ujedinjenih naroda (u daljnjem tekstu: Konvencija UN-a) protiv transnacionalnog organiziranog kriminaliteta,
* Protokol za sprječavanje, suzbijanje i kažnjavanje trgovanja ljudima, posebno ženama i djecom,
* Protokol protiv krijumčarenja migranata kopnom, morem i zrakom,
* Konvencija o pravima djeteta,
* Fakultativni protokol o prodaji djece, dječjoj prostituciji i dječjoj pornografiji,
* Konvencija Vijeća Europe o suzbijanju trgovanja ljudima.

U cilju učinkovitijeg funkcioniranja sustava suzbijanja trgovanja doneseni su strateški i operativni dokumenti kojim se uređuje identifikacija i zaštita žrtava trgovanja ljudima te sveobuhvatan sustav pružanja pomoći i podrške:

* Nacionalni plan za suzbijanje trgovanja ljudima za razdoblje od 2017. do 2020. godine,
* Protokol o integraciji/reintegraciji žrtava trgovanja ljudima,
* Protokol za identifikaciju, pomoć i zaštitu žrtava trgovanja ljudima,
* Protokol o postupanju pri dobrovoljnom i sigurnom povratku žrtava trgovanja ljudima.

Vezano za problematiku prisilnog rada, napominjemo da inspektori rada od 2016. sudjeluju u Zajedničkim akcijskim danima suzbijanja trgovanja ljudima radi radne eksploatacije (Joint Action Day - JAD THB 2016, JAD THB 2017 i JAD THB 2018), koji su organizirani uz podršku EUROPOL-a, u okviru kojih su provedeni inspekcijski nadzori inspektora rada u suradnji s policijskim službenicima Ministarstva unutarnjih poslova. U zajedničkim akcijskim danima sudjelovali su i inspektori rada i policijskih službenici ostalih članica EU-a, koji su proveli inspekcijske nadzore na svom području, a o rezultatima zajedničkih inspekcijskih nadzora inspektora rada i policijskih službenika izvješten je EUROPOL.

Vezano uz pitanje diskriminacije na tržištu rada temeljem etničkog podrijetla Vlada Republike Hrvatske još 2012. godine donijela je *Nacionalnu strategiju za uključivanje Roma, za razdoblje od 2013. - 2020. godine[[4]](#footnote-4)*. Zapošljavanje i uključivanje u gospodarski život Nacionalna strategija za uključivanje Roma prepoznaje kao jedno od prioritetnih područja, ali navodi i da je to „istovremeno jedan od glavnih izazova“. Opći cilj Nacionalne strategije za uključivanje Roma u ovom području je „smanjiti razlike između romske nacionalne manjine i većinskog stanovništva na tržištu rada“.

Tijekom 2018. godine dovršena je provedba projekta „Prikupljanje i praćenje baznih podataka za učinkovitu provedbu Nacionalne strategije za uključivanje Roma“, sufinanciranog sredstvima fonda IPA 2012. Projekt je dijelom utemeljen na nalazima vanjske evaluacije Strategije. Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina proveo je vanjsku evaluaciju Nacionalne strategije i Akcijskog plana, za razdoblje od 2013. do 2015. godine, a njeni rezultati ukazali su na kontinuitet u provedbi politika i mjera usmjerenih na poboljšanje položaja romske nacionalne manjine i očit napredak u područjima: Obrazovanje, Zapošljavanje i uključivanje u gospodarski život, Socijalna skrb te Uključivanje u društveni i kulturni život.

Evaluacija je ukazala i na nedostatke, osobito fragmentiranost provedbe akcijskih planova usvojenih na regionalnoj i lokalnoj razini koji dotad nisu značajnije utjecali na položaj Roma u jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave pokrivenim tim dokumentima.

Nalazi su, između ostalog, pokazali da unatoč pozornosti koja se u Strategiji i pratećem Akcijskim planom posvećuje pitanjima praćenja i evaluacije, ne postoji sveobuhvatan sustav prikupljanja podataka o provedbi planiranih mjera i ostvarivanja strateških ciljeva.

Evaluacijsko izvješće u preporukama tako ističe potrebu definiranja polaznih (baznih) podataka prema kojima će biti moguće donositi zaključke vezane uz razinu dosegnutih ciljeva definiranih kako provedbenim, tako i strateškim dokumentom, kao i izgradnju kapaciteta za praćenje i evaluaciju putem edukacije relevantnih dionika s posebnim naglaskom na izgradnju kapaciteta pripadnika romske nacionalne manjine (tj. vijeća i predstavnika romske nacionalne manjine te pripadnika romskog civilnog društva) kao logičan preduvjet učinkovite javne politike usmjerene unapređenju položaja romske nacionalne manjine na području Republike Hrvatske.

Stoga je Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina priredio provedbu potrebnih istraživačko-analitičkih, prezentacijskih i edukacijskih aktivnosti, kao i aktivnosti izrade, uspostave i testiranja web-sučelja za praćenje provedbe Strategije i pratećeg Akcijskog plana kako bi se ispunili preduvjeti za integraciju Roma na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini.

Predistraživanje je provedeno u svibnju i lipnju 2017. godine. Metode istraživanja korištene u predistraživanju bile su popunjavanje predložaka za označavanje, što je uključivalo razgovore s ključnim osobama u romskim zajednicama (3 osobe po zajednici) i promatranje (opažanje) vidljivih karakteristika lokaliteta poput prometne povezanosti, ekoloških problema i sl. Nadalje, provedeni su intervjui sa 67 ključnih osoba u romskim zajednicama.

Predistraživanjem je identificirano i označeno ukupno 134 lokaliteta u 15 županija Republike Hrvatske na kojima živi više od 30 pripadnika romske nacionalne manjine, a označavanjem je utvrđeno da na ta 134 lokaliteta živi ukupno 24.524 stanovnika pripadnika romske nacionalne manjine u 4.599 kućanstava. Istraživanje se provodilo sa sljedećim ciljevima: definirati polazne vrijednosti za mjerenje učinka Strategije i pripadajućeg Akcijskog plana na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini; utvrditi glavne probleme romskog stanovništva na pojedinim lokacijama; definirati potrebe romskih zajednica, kao i prepreke uključivanju romske nacionalne manjine na lokalnoj, odnosno regionalnog i nacionalnoj razini.

 U istraživanju su korištene sljedeće metode: anketiranje romskog stanovništva na reprezentativnom uzorku u svim zajednicama u kojima žive, 1.550 romskih kućanstava; intervjui s predstavnicima relevantnih institucija na razini lokalne i regionalne samouprave (141 osoba intervjuirana); fokus grupe s predstavnicima jedinica regionalne samouprave i drugih relevantnih institucija (policije, centara za socijalnu skrb, Hrvatski zavod za javno zdravstvo i sl. (73 osobe). Istraživanje je provedeno u listopadu i studenom 2017. godine.

 Na kraju projekta „Prikupljanje i praćenje baznih podataka za učinkovitu provedbu Nacionalne strategije za uključivanje Roma“, u srpnju i kolovozu 2018. godine, široko su distribuirane publikacije rezultata istraživanja i priručnika za korištenje web-sučelja i objavljene na više mrežnih stranica[[5]](#footnote-5). Publikacija *Uključivanje Roma u hrvatsko društvo*: *istraživanje baznih podataka* distribuirana je na 371 adresu unutar Republike Hrvatske (vijeća i predstavnici romske nacionalne manjine, jedinice lokalne samouprave, jedinice regionalne samouprave, tijela državne uprave, organizacije civilnog društva, članovi akademske zajednice) te 63 adrese izvan Republike Hrvatske (zemlje kandidatkinje za EU, EU agencije, EK, Vijeće Europe). Uz dvije iznimno pozitivne znanstvene recenzije, publikacija je uvrštena u hrvatsku znanstvenu bibliografiju. Priručnik za praćenje Nacionalne strategije za uključivanje Roma distribuiran je na 272 adrese unutar Republike Hrvatske (vijeća i predstavnici romske nacionalne manjine, jedinice lokalne samouprave, jedinice regionalne samouprave, tijela državne uprave, organizacije civilnog društva, članovi akademske zajednice) te 12 adresa izvan Republike Hrvatske (zemlje kandidatkinje za EU, neke zemlje članice EU, neke agencije EU, EK te Vijeće Europe).

 Provedbom ovog projekta učinjen je ključni iskorak na području prikupljanja i praćenja podataka kao podloge za daljnje unaprjeđenje relevantnih politika zasnovanih na činjenicama te će bazni podaci prikupljeni u okviru projekta poslužiti i kao temelj uspostave učinkovitog sustava praćenja provedbe Strategije i pratećeg Akcijskog plana. Nalazi istraživanja će poslužiti kao podloga za stručne analize koje će pridonijeti daljnjem razvoju relevantnih politika temeljenih na dokazima, kako sektorskih, tako i budućih instrumenata posvećenih unaprjeđenju položaja pripadnika romske nacionalne manjine u Republici Hrvatskoj, osobito u novom programskom periodu.

 Podaci će, u tom kontekstu, biti iznimno relevantni i na lokalnoj razini, pružajući jasnu sliku dosadašnjih postignuća i glavnih predstojećih izazova, ali i kao znanstveno utemeljena podloga za alociranje primjerenih resursa, izrađena uz široko sudjelovanje i potporu svih dionika.

 Projekt je privukao znatnu pozornost kao model najbolje prakse, a interes za šire predstavljanje već su iskazali Agencija EU za temeljna prava (FRA) koja ga je prikazala u svom godišnjaku za 2018. godinu kao i Vijeće Europe te je Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina u svibnju 2019. godine na ovu temu ugostio tematski posjet CAHROM-a na temu označavanja i prikupljanja podataka u svrhu praćenja učinkovitosti nacionalnih politika. Na 39. zasjedanju Vijeća za ljudska prava, na side eventu o uključivanju Roma „Neriješeni zadaci za uključivanje romskog stanovništva“, a čiji je pokrovitelj, uz Španjolsku i Irsku bila i Republika Hrvatska (25. rujna 2018. godine), stalna predstavnica Republike Hrvatske pri UN-u je kao panelistica iznijela hrvatska iskustva o participaciji Roma u javnom i političkom životu, predstavila ključne nacionalne dokumente vezane za promicanje i zaštitu pripadnika romske nacionalne manjine kao i studiju „Uključivanje Roma u Hrvatsko društvo: istraživanje baznih podataka“.

 Istraživačice su redovito pozivane predstaviti metodologiju, provedbu i rezultate istraživanja baznih podataka na znanstvenim i stručnim skupovima.

 Dodatno, dostavljamo informaciju da je Ured za ravnopravnost spolova u 2016. i 2017. godini provodio Twinning projekt pod nazivom „Podrška ravnopravnosti spolova“ te je u partnerstvu s Institutom za zdravstvo i socijalnu skrb iz Helsinkija i Ludwig Boltzman institutom iz Beča, organizirao edukaciju za 45 sudaca prekršajnih sudova s ciljem podizanja razine znanja i stručnosti sudaca o radnom pravu iz perspektive ravnopravnosti spolova.

 Raspravljalo se o konkretnim sudskim sporovima i povezivalo s praksom Europskog suda za ljudska prava. U sklopu projekta napravljen je Priručnik za suce čije je prvo izdanje Ured za ravnopravnost spolova tiskao u sklopu navedenog projekta i drugo nadopunjeno i ažurirano izdanje 2018. koje je dostupno i na web stranici. U sklopu projekta provedena je i kampanja „Neravnopravnost ne smije ostati poslovna tajna“ u okviru koje je tiskano 1.500 plakata s porukama o štetnosti diskriminacije na tržištu rada te je snimljen i radio spot koji je emitiran na velikom broju radio stanica.

 Ističemo i kako su poduzete značajne mjere u području izravnih potpora obiteljima s djecom kojima se utječe na povećanje ukupne kvalitete života i standarda hrvatskih građana.

**Inspekcijski nadzori**

Vezano za nadzor primjene odredbi Zakona o suzbijanju diskriminacije, inspektori rada su u izvještajnom razdoblju pokrenuli prekršajne postupke jer su u obavljenim inspekcijskim nadzorima utvrdili osnovanu sumnju u počinjenje ukupno 5 prekršaja čl. 9. Zakona o suzbijanju diskriminacije, kažnjivog po čl. 25. st. 1., 2., 3. i 4. toga Zakona, i to 2 prekršaja u 2016. i 3 prekršaja u 2018.

 Nadalje, vezano za nadzor primjene odredbi čl. 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, inspektori rada su:

- **u 2015**. godini donijeli 7 rješenja na temelju odredbi čl. 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, u kojima se odlučivalo o zahtjevima podnositelja, i to 2 rješenja kojima je utvrđena povreda prava prednosti pri zapošljavanju osobe s invaliditetom koja je podnijela zahtjev za provedbu nadzora i 5 rješenja kojima je odbijen zahtjev osobe s invaliditetom za provedbom nadzora zbog moguće povrede prava prednosti pri zapošljavanju. Na temelju činjeničnog stanja utvrđenog u navedenim nadzorima, inspektori rada su nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli 2 optužna prijedloga radi osnovane sumnje u počinjenje prekršaja iz čl. 9. st. 1. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, kažnjivog po čl. 41. st. 1. toč. 1. zakona te 1 optužni prijedlog radi osnovane sumnje u počinjenje prekršaja iz čl. 12. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, kažnjivog po čl. 41. st. 1. toč. i 5. zakona. Napominjemo da u slučajevima kada je zahtjev za provedbu nadzora radi ostvarivanja prava prednosti pri zapošljavanju osobe s invaliditetom inspektoru rada podnesen nepravovremeno, po proteku roka od 15 dana od dana dostave obavijesti iz čl. 9. st. 12. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, odnosno prije nego što je uopće došlo do zasnivanja radnog odnosa s izabranim kandidatom, u skladu s odredbom članka 41. stavka 2. Zakona o općem upravnom postupku (Narodne novine, broj 47/09) inspektori rada odbacuju zahtjev podnositelja budući da u takvim slučajevima ne postoje zakonske pretpostavke za pokretanje postupka. Međutim, podatak o broju takvih rješenja nismo u mogućnosti dostaviti budući da se u tu sekciju eOčevidnika upisuju sva rješenja o odbacivanju zahtjeva za provedbu nadzora zbog nepostojanja zakonskih pretpostavki za pokretanje postupka, bez navođenja posebnih propisa, jer se nije odlučivalo o meritumu, već su zahtjevi odbačeni na temelju Zakona o općem upravnom postupku zbog formalnih nedostataka;

- **u 2016.** godini donijeli 12 rješenja na temelju odredbi čl. 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, u kojima se odlučivalo o zahtjevima podnositelja, i to 2 rješenja kojima je utvrđena povreda prava prednosti pri zapošljavanju osobe s invaliditetom koja je podnijela zahtjev za provedbu nadzora i 10 rješenja kojima je odbijen zahtjev osobe s invaliditetom koja je podnijela zahtjev za provedbom nadzora zbog moguće povrede prava prednosti pri zapošljavanju. Na temelju činjeničnog stanja utvrđenog u navedenim nadzorima, inspektori rada su nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli jedan optužni prijedlog radi osnovane sumnje u počinjenje prekršaja iz čl. 9. st. 1. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, kažnjivog po čl. 41. st. 1. toč. 1. zakona;

- **u 2017.** godini donijeli 9 rješenja na temelju odredbi čl. 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, u kojima se odlučivalo o zahtjevima podnositelja, i to 1 rješenje kojim je utvrđena povreda prava prednosti pri zapošljavanju osobe s invaliditetom koja je podnijela zahtjev za provedbu nadzora i 8 rješenja kojima je odbijen zahtjev osobe s invaliditetom koja je podnijela zahtjev za provedbom nadzora zbog moguće povrede prava prednosti pri zapošljavanju. Međutim, rješenje kojim je bio usvojen zahtjev osobe iz čl. 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom Povjerenstvo za žalbe Inspektorata rada je u žalbenom postupku, u skladu s čl. 117. st. 3. Zakona o općem upravnom postupku poništilo i predmet dostavilo na nadležno rješavanje nadležnom Ministarstvu znanosti i obrazovanja, jer se radilo o zapošljavanju u ustanovi školskog sustava.

Također, Povjerenstvo za žalbe Inspektorata rada je u ponovljenom postupku, provedenom na temelju presude upravnog suda odbilo žalbu osobe iz čl. 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, te je ista protiv drugostupanjskog upravnog akta tužbom ponovno pokrenula upravni spor pred nadležnim upravim sudom. Na temelju činjeničnog stanja utvrđenog u provedenim nadzorima po zahtjevima osoba iz čl. 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, inspektori rada su nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli jedan optužni prijedlog radi osnovane sumnje u počinjenje prekršaja iz čl. 9. st. 1. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, kažnjivog po čl. 41. st. 1. toč. 1. zakona i tri optužna prijedloga radi osnovane sumnje u počinjenje prekršaja iz čl. 9. st. 12. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, kažnjivog po čl. 41. st. 1. toč. 2. zakona;

- **u 2018.** godini donijeli 18 rješenja na temelju odredbi čl. 9. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, u kojima se odlučivalo o zahtjevima podnositelja, kojima su odbijeni zahtjevi osoba s invaliditetom koje su podnijele zahtjeve za provedbom nadzora zbog moguće povrede prava prednosti pri zapošljavanju. Na temelju činjeničnog stanja utvrđenog u navedenim nadzorima, inspektori rada su nadležnim prekršajnim sudovima podnijeli tri optužna prijedloga radi osnovane sumnje u počinjenje prekršaja iz čl. 9. st. 12. Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom, kažnjivog po čl. 41. st. 1. toč. 2. zakona.

**Prava roditelja**

Izrađen je Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama (Narodne novine, br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14 i 59/17.) koji je stupio na snagu 1. srpnja 2017. godine a kojim su povećana materijalna prava korisnika novčanih potpora kako bi se utjecalo na povećanje standarda zaposlenih i samozaposlenih roditelja te roditelja s niskim primanjima ili nezaposlenim roditeljima. Između ostalog, ističemo da je zakonskim izmjenama povećan maksimalni iznos naknade plaće koja se isplaćuje zaposlenim roditeljima za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta (drugih šest mjeseci) s ranijeg limita od 2.660,80 kuna na 3.991,20 kuna. Predmetno povećanje materijalnih prava korisnika novčanih potpora za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta usmjereno je poticanju korištenja roditeljskog dopusta od strane oba roditelja, uključujući i očeva koji koriste pravo na roditeljski dopust, a adekvatnija kompenzacija roditeljske naknade koja će biti najbliže prethodno ostvarenoj plaći, od važnosti je za veće uključivanje žena na tržište rada te aktivniju ulogu očeva u odgoju djece. Unatoč navedenom povećanju, roditeljska naknada je i nadalje neodgovarajuća za kategoriju zaposlenih i samozaposlenih roditelja s višim primanjima jer odstupa od njihove stvarne visine plaće, uslijed čega nakon korištenja rodiljnog dopusta (prvih šest mjeseci) dolazi do gubitka dijela dohotka odlaskom na roditeljski dopust.

U narednom razdoblju nastavit će se s provedbom mjera u cilju poticanja korištenja roditeljskog dopusta zaposlenih roditelja, kako ne bi došlo do znatnijeg pada životnog standarda za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta, posebice imajući u vidu da su nedovoljno visoke razine naknade jedan od uzroka slabijeg odaziva korištenja roditeljskog dopusta majki i očeva. Sukladno Nacionalnom programu reformi za 2019. godinu donesen je Zakon o izmjenama Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama radi uvođenja daljnjih promjena u ograničavanju iznosa naknade plaće u cilju podizanja sadašnjeg limita, koji stupa na snagu 1. travnja 2020. godine, navedenim se predviđaju zakonske pretpostavke za daljnje povećanje maksimalnog iznosa naknade plaće koja se isplaćuje za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta za zaposlene i samozaposlene roditelje.

 Republika Hrvatska nastoji i dalje uvoditi promjene u sustavu rodiljnih i roditeljskih dopusta kojima bi se dodatno potaknulo korištenje dopusta roditelja, uvažavajući obiteljsku situaciju, osiguranje stabilnosti majki na tržištu rada kao i potrebu jačeg uključivanja očeva na sudjelovanje u ranom odgoju djece odnosno olakšavanje roditeljima usklađivanje profesionalnog i privatnog života. Tako je s ciljem praćenja provedbe Zakona o rodiljnim i roditeljskim potporama osnovano Povjerenstvo pri Ministarstvu za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku zaduženo za kontinuirano praćenje provedbe i davanje prijedloga u cilju unaprjeđenja sustava rodiljnih i roditeljskih potpora, u koje su osim nadležnih tijela uključeni i predstavnici udruga poslodavaca, udruga sindikata i Hrvatske obrtničke komore.

**Dodatna pitanja Europskog odbora za socijalna prava:**

1. **Gubitak prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti temeljem odbijanja ponuđenog zapošljavanja**

 Razlozi za prestanak prava na novčanu naknadu propisani su važećim propisima o zapošljavanju.

Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, koji je bio na snazi do 2. ožujka 2017. godine, člankom 48. stavkom 2. bilo je propisano da pravo na novčanu naknadu prestaje nezaposlenoj osobi ako ta osoba ne prihvati ponuđena zaposlenja u okviru stečene stručne spreme i radnog iskustva do utvrđivanja profesionalnog plana iz članka 24.a ovoga Zakona, a nakon toga ponuđena zaposlenja iz utvrđenog profesionalnog plana ili ako svojim postupanjem uzrokuje odbijanje zaposlenja od strane poslodavca, osim ako odbije zaposlenje iz razloga što poslodavac redovito ne ispunjava obveze prema radnicima:

1) u mjestu prebivališta ili boravišta prema članku 12. Zakona,

2) izvan mjesta prebivališta ili boravišta udaljenom do 50 km pod uvjetom da poslodavac snosi troškove putovanja sredstvima javnog prijevoza ili sam organizira prijevoz na posao i s posla,

3) izvan mjesta prebivališta ili boravišta bez obzira na udaljenost pod uvjetom da je osiguran odgovarajući smještaj.

 Iznimno odredbe stavka 2. točke 2. i 3. ovoga članka ne odnose se na trudnicu, jednog od roditelja s djetetom do 8. godine života, jednog od roditelja djeteta s težim smetnjama u razvoju po posebnom propisu ako je drugi roditelj zaposlen, jednog od roditelja s troje i više malodobne djece ako je drugi roditelj zaposlen, roditelja koji samostalno skrbi o djetetu do 15. godine života, osim ako dade pisanu izjavu da prihvaća posao.

 Iznimno od odredbe stavka 2. ovoga članka pravo na novčanu naknadu prestaje i nezaposlenoj osobi koja se vodi u evidenciji HZZ-a duže od 12 mjeseci, ako ta osoba ne prihvati ponuđeno zaposlenje koje odgovara njezinim procijenjenim psihofizičkim sposobnostima.

Zakonom o posredovanju pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti*,* koji je bio na snazi do 31. prosinca 2018. godine, isto je bilo propisano člankom 49. stavkom 2. (uz manje terminološke razlike: umjesto "ne prihvati ponuđena zaposlenja u okviru stečene stručne

spreme i radnog iskustva" bilo je propisano "ne prihvati ponuđena zaposlenja u okviru stečene razine kvalifikacije i radnog iskustva", a umjesto "ne prihvati ponuđeno zaposlenje koje odgovara njezinim procijenjenim psihofizičkim sposobnostima" bilo je propisano "ne prihvati ponuđeno zaposlenje koje odgovara njezinim procijenjenim osobnim i profesionalnim sposobnostima").

 Temeljem *Zakona o tržištu rada* (na snazi od 01. siječnja 2019. godine) osobe koje odbiju posao u skladu s planom traženja posla ili su svojim postupanjem uvjetovale neprihvaćanje od strane poslodavaca, odjavljuju se iz evidencije nezaposlenih HZZ-a jer više ne ispunjavaju uvjete prema kojima se neka osoba smatra nezaposlenom odnosno smatra se da ne traži aktivno posao i ne surađuje sa HZZ-om u traženju i prihvaćanju zaposlenja te je odlučila vlastitom dinamikom tražiti posao. No, sve osobe mogu i dalje koristiti usluge HZZ-a ukoliko se prijave u evidenciju tražitelja zaposlenja. U tom će slučaju savjetnik, prema dogovoru, posredovati na tržištu rada, no tada će osoba odlučiti hoće li prihvatiti ponuđeno zaposlenje ili ne. Na taj način se osigurava dostupnost usluga javne službe za zapošljavanje i osobama koje nemaju status nezaposlene osobe, ali su u statusu tražitelja zaposlenja.

1. **Preširok popis zanimanja za koja se strancima ne izdaju radne dozvole**

 Zapošljavanje stranih radnika u Republici Hrvatskoj definirano je Zakonom o strancima te Odlukom Vlade Republike Hrvatske o utvrđivanju godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca.

Kako je raslo gospodarstvo, nezaposlenost je padala te je u Republici Hrvatskoj rasla potreba za zapošljavanjem stranih radnika, a time se i povećala kvota za strane radnike. Riječ je o zanimanjima koja su izrazito tražena, ne samo u Republici Hrvatskoj već i na području Europske unije.

 Dodatni razlog za povećanje kvote vezan je za slobodu kretanja radnika. Naime, ulaskom u Europsku uniju 2013. godine omogućeno je lakše kretanje radnika što je posebno izraženo u zanimanjima za kojima postoji potreba na tržištima rada unutar Unije te se jedan dio radne snage iz RH zaposlio u zemljama Unije, a time je stvorena potreba za zapošljavanjem radnika iz trećih zemalja u Republici Hrvatskoj.

***Pregled godišnje kvote dozvola za zapošljavanje stranaca***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Godina | Kvota | Iskorištenje | Iskorištenje (%) |
| 2015. | 230 | 143 | 62% |
| 2016. | 2.315 | 1.635 | 71% |
| 2017. | 7.279 | 5.960 | 82% |
| 2018. | 29.769 | 23.263 | 78% |

Broj zanimanja za koje izdaju radne dozvole se povećavao u skladu sa potrebama za zapošljavanje stranih radnika, pa je tako u 2015. godini bilo 23 zanimanja u kvoti, dok je 2018. godine bilo preko 100 zanimanja.

**Stavak 3.** - **uspostaviti ili održavati besplatne službe zapošljavanja za sve radnike**

**Dodatna pitanja Europskog odbora za socijalna prava:**

1. **Savjetnici za posredovanje pri zapošljavanju i njihova opterećenost s obzirom na broj prijavljenih nezaposlenih osoba**

Posredovanje pri zapošljavanju temeljna je funkcija HZZ-a koja je orijentirana na razvoj novih usluga temeljem prepoznatih potreba korisnika. Aktivnosti posredovanja pri zapošljavanju usmjeravaju se prema povećanju zapošljivosti nezaposlenih osoba i pomoći nezaposlenim osobama za bolje snalaženje na tržištu rada te borbi protiv socijalne isključenosti.

U postizanju toga cilja značajnu ulogu imaju aktivnosti individualnog savjetovanja, individualnih konzultacija, informiranja, definiranja profesionalnog plana traženja posla i sporazuma o uključivanju na tržište rada (za dugotrajno nezaposlene osobe), motivacijskog savjetovanja i aktivacijskog programa.

Za obavljanje navedenih aktivnosti u HZZ-u je krajem 2015. godine bio zaposlen 501 savjetnik za zapošljavanje. Godine 2015. nastavljen je trend izrazitog opadanja registrirane nezaposlenosti, a prosječni broj nezaposlenih bio je 285.906. Prosječna opterećenost savjetnika iznosila je 571 nezaposlena osoba po savjetniku.

Trend smanjivanja registrirane nezaposlenosti nastavljen je 2016. godine te se prosječni broj nezaposlenih smanjio na 241.860 što je smanjenje od 15,4% u odnosu na prethodnu godinu.

Godine 2016. u HZZ-u je bilo zaposleno 512 savjetnika za zapošljavanje što bi značilo da je prosječna opterećenost iznosila 472 nezaposlene osobe po savjetniku.

U 2017. godini prosječni broj nezaposlenih smanjio se na 193.967, što je smanjenje od 19,8% u odnosu na 2016. godinu, a istodobno se smanjio broj i nezaposlenih muškaraca (23,0%) i nezaposlenih žena (17,2%). Tijekom 2017. godine s nezaposlenim osobama radilo je 495 savjetnika za zapošljavanje, odnosno prosječan broj nezaposlenih po savjetniku iznosio je 392.

U 2018. godini prosječan broj nezaposlenih osoba prijavljenih u evidenciju HZZ-a iznosio je 153.542, što je smanjenje od 20,8% u odnosu na 2017. godinu, a istodobno se smanjio broj nezaposlenih i žena (21,4%) i muškaraca (20,1%). Broj savjetnika u 2018. godini iznosio je 416, a shodno tome prosječna opterećenost iznosila je 369 nezaposlenih osoba po savjetniku.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **godina** | **Broj savjetnika za zapošljavanje** | **Broj registriranih nezaposlenih osoba** | **Opterećenost po savjetniku** |
| **2015.** | 501 | 285.906 | 571 |
| **2016.** | 512 | 241.860 | 472 |
| **2017.** | 495 | 193.967 | 392 |
| **2018.** | 416 | 154.542 | 369 |

Uz podršku savjetnika za zapošljavanje tijekom 2015. godine se iz evidencije nezaposlenih ukupno zaposlilo 232.499 osoba. Tijekom godine zaprimljeno je 109.056 prijava potrebe za radnikom putem kojih je traženo 202.468 radnika.

 U HZZ -u je 2016. uspostavljen novi sustav rada s poslodavcima koji podrazumijeva točno definirane aktivnosti i njihove nositelje, ciljeve aktivnosti i mjerljive indikatore provedbe.

 U 2016. godini zaprimljeno je 122.299 prijava potrebe za radnikom putem kojih su tražena 232.254 radnika, a iz evidencije HZZ -a ukupno su zaposlene 218.834 osobe.

U 2017. godini zaprimljeno je 131.425 prijava potrebe za radnikom putem kojih je traženo 250.216 radnika, a iz evidencije HZZ-a ukupno je zaposleno 196.820 osoba.

 Godine 2018. u HZZ-u je zaprimljeno 253.116 slobodnih radnih mjesta, odnosno 1,5% više nego 2017. godine. Iz evidencije HZZ-a temeljem radnog odnosa zaposleno je 174.420 osoba.

**2. Zapošljavanje posredstvom privatnih agencija za zapošljavanje**

 Djelatnost posredovanja pri zapošljavanju, profesionalnog usmjeravanja, obrazovanja i osposobljavanja u cilju povećanja zapošljivosti radne snage izvan HZZ-a mogu obavljati pravne osobe kao trgovačka društva te fizičke osobe kao samostalnu djelatnost (Posrednici). Prije upisa u odgovarajući registar, te osobe (posrednici) su dužne upisati se u evidenciju ministarstva nadležnog za rad. Sve pravne i fizičke osobe koje obavljaju djelatnost posredovanja pri zapošljavanju dužne su voditi evidencije o osobama koje traže zaposlenje i o poslodavcima koji prijavljuju potrebe za radnicima. Podatke koje evidentiraju, Posrednici su dužni dostavljati ministarstvu nadležnom za rad.

Prema evidenciji Ministarstva rada i mirovinskog sustava u 2015. godini 44 aktivna posrednika dostavila su podatke o osobama koje su tražile zaposlenje. Preko privatnih posrednika za zapošljavanje u 2015. godini zaposleno je ukupno 3.428 radnika, i to: 3.151 radnik (91,9 %) na području Republike Hrvatske te 277 radnika (8,1 %) u inozemstvu.

Za 2016. godinu podatke je dostavilo 40 aktivnih privatnih posrednika za zapošljavanje preko kojih je zaposleno ukupno 3.330 radnika, i to: 2.957 radnika (88,8 %) na području Republike Hrvatske te 373 radnika (11,2 %) u inozemstvu.

Preko privatnih posrednika za zapošljavanje, njih 39, u 2017. godini zaposleno je ukupno 2.004 radnika, i to: 1.573 radnika (78,5 %) na području Republike Hrvatske te 431 radnik (21,5 %) u inozemstvu.

Aktivnih privatnih posrednika za zapošljavanje u 2018. godini bilo je 60. Preko istih ukupno su zaposlena 2.483 radnika, i to: 1.875 radnika (75,5 %) na području Republike Hrvatske te 608 radnika (24,5 %) u inozemstvu.

**Stavak 4** - **osigurati ili promicati odgovarajuće profesionalno usmjeravanje, izobrazbu i rehabilitaciju**

**Dodatna pitanja Europskog odbora za socijalna prava:**

1. **Jednak tretman državljana zemalja potpisnica (koji borave ili rade u RH) i njihov pristup uslugama profesionalnog usmjeravanja**

U regionalnim i područnim uredima HZZ-a usluge profesionalnog usmjeravanja pružaju se prvenstveno nezaposlenim osobama prijavljenima u evidenciju nezaposlenih osoba te učenicima osnovnih i srednjih škola, osobito onima koji imaju sužene mogućnosti odabira obrazovnih programa odnosno otežan budući pristup tržištu rada zbog prisustva različitih teškoća u razvoju odnosno zdravstvenih teškoća. Usluge profesionalnog usmjeravanja nezaposlenim osobama koje nisu prijavljene u evidenciju HZZ-a, drugim tražiteljima zaposlenja te neodlučnim učenicima kojima su za donošenje odluke o nastavku obrazovanja odnosno zapošljavanje potrebne dodatne informacije pružaju se u Centrima za informiranje i savjetovanje o karijeri (CISOK).

Postupak profesionalnog usmjeravanja u HZZ-u te CISOK centrima provodi se sukladno *Standardima kvalitete usluga profesionalnog usmjeravanja i selekcije u Hrvatskom zavodu za zapošljavanje*.

Sustav profesionalne rehabilitacije ojačan je zakonodavnim promjenama iz 2018. godine kojima su osnivačka prava svih centara prenesena na Republiku Hrvatsku, a istima je omogućeno da se sredstva prikupljena s osnove novčane naknade zbog neispunjenja obveze kvotnog zapošljavanja osoba s invaliditetom mogu koristiti i za razvoj sustava profesionalne rehabilitacije. Centri za profesionalnu rehabilitaciju (četiri takva centra u Republici Hrvatskoj) su time izjednačeni u financiranju i neovisni su o lokalnim izvorima financiranja. Na ovaj način stvorene su pretpostavke za jačanje njihovih kapaciteta i uklanjanje teškoća (osiguranje adekvatnog prostora, dovoljnog broja kvalificiranih stručnjaka, pohađanje neophodnih edukacija, nabava specijalizirane dijagnostičke i rehabilitacijske opreme, osnivanje mobilnih timova radi bolje pristupačnosti usluga i drugo) i uvjeti za daljnji razvoj ovog sustava.

Potrebno je i dalje razvijati međuresornu suradnju svih sustava koji se dotiču profesionalne rehabilitacije radi usklađivanja i osigurati podršku nositeljima modela profesionalne rehabilitacije koji se provodi sukladno propisima o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom.

**Članak 9.** - **Pravo na profesionalnu orijentaciju**

Republika Hrvatska je 2015. godine usvojila *Strategiju cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i razvoja karijere 2016. - 2020.* kao prvi korak u sustavnom rješavanju uloge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i upravljanja karijerom te implementaciji cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u obrazovne sustave, sustave zapošljavanja i socijalnog uključivanja.

Jedan od nositelja mjera navedenih u Strategiji je HZZ u kojem se provodi procjena kompetencija nezaposlenih osoba koja, u slučaju utvrđenih većih prepreka za zapošljavanje, može uključivati primjenu dodatnih stručnih postupaka. Pristup uslugama profesionalnog usmjeravanja u HZZ-u temelji se na tzv. „sustavu lijevka” odnosno polazi se od pretpostavke da su najvećem broju korisnika potrebne dodatne informacije za donošenje profesionalne odluke (putem grupnog i individualnog informiranja, samo-informiranja, računalnog programa Moj izbor i sl.), manji broj korisnika uključuje se u grupno savjetovanje - radionice usmjerene jačanju vještina aktivnog traženja posla dok najmanji broj korisnika prolazi cjelokupni postupak psihološko-medicinske obrade.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** |
| **Individualno informiranje** | 651 | 526 | 589 | 701 |
| **Individualno savjetovanje** | 13.592 | 17.884 | 18.258 | 18.023 |
| **Grupno informiranje** | 633 osoba u 77 grupnih informiranja | 3.173 osoba u 425 grupnih informiranja | 6.504 osoba u 912 grupnih informiranja | 4.972 osoba u 711 grupnih informiranja |
| **Grupno savjetovanje** | 23.454 osobe u 4.005 radionica | 21.555 osoba u 3.883 radionica | 20.209 osoba u 3.547 radionica | 21.955 osoba u 3.322 radionica |

\* u tablici je naznačen broj pruženih usluga, osim kad je naznačeno drugačije

U populaciji nezaposlenih osoba evidentiranih u HZZ-u značajan udio imaju osobe s invaliditetom. Njih karakterizira neravnopravan položaj pri ulasku na otvoreno tržište rada zbog neadekvatne obrazovne strukture, nedostatka radnog iskustva i dugotrajne nezaposlenosti što dodatno smanjuje njihovu zapošljivost i motivaciju.

Željeli bismo istaknuti da Republika Hrvatska provodi pozitivnu politiku prema osobama s invaliditetom na nacionalnom nivou, poštujući suvremene međunarodne standarde kao okvir za daljnji razvoj prava osoba s invaliditetom, uklanjanjem svakodnevnih prepreka u njihovim životima. Vlada Republike Hrvatske je 2017. godine donijela *Nacionalnu strategiju izjednačavanja mogućnosti za osobe s invaliditetom, za razdoblje od 2017. do 2020. godine* s ciljem napretka i daljnjeg snaženja zaštite prava osoba s invaliditetom i djece s teškoćama u razvoju. U skladu s mjerama i aktivnostima iz Strategije, HZZ u suradnji s ostalim dionicima provodi mjere i aktivnosti u području profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom te je nositelj, odnosno sunositelj ukupno 14 mjera u navedenoj Strategiji.

Također ističemo da se posljednjih deset godina bilježi pozitivan trend u zapošljavanju osoba s invaliditetom. Tome su svako doprinijele zakonske promjene u području profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja osoba s invaliditetom, ali i redovne aktivnosti koje se provode unutar HZZ-a, kao što su individualno savjetovanje, individualne konzultacije, aktivnosti profesionalnog usmjeravanja i upućivanje osoba u usluge profesionalne rehabilitacije te rad s poslodavcima na podizanju svijesti i informiranju o mogućnostima osoba s invaliditetom.

Novom zakonskom regulativom uveden je i novi model profesionalne rehabilitacije koji je u skladu s preporukama Vijeća Europe, UN Konvencijom o pravima osoba s invaliditetom, te preporukama Europske platforme za rehabilitaciju. Model je jednako dostupan i prikladan za primjenu za sve skupine osoba s invaliditetom, kao i za druge skupine u nepovoljnom položaju na tržištu rada.

Ključnu ulogu u provedbi profesionalne rehabilitacije imaju centri za profesionalnu rehabilitaciju u Zagrebu, Rijeci, Osijeku i Splitu, koji su osnovani tijekom 2015. godine. Zadaća centara je sustavno i u skladu s potrebama na tržištu rada osposobljavati osobe s invaliditetom za rad, ali isto tako i pružati stručnu pomoć poslodavcima prilikom njihova zapošljavanja.

Ujednačenost u pružanju usluga profesionalne rehabilitacije osigurana je donošenjem *Standarda usluga profesionalne rehabilitacije*. Riječ je o obvezujućem stručnom dokumentu kojim se definiraju vrste usluga profesionalne rehabilitacije i način njihova provođenja. Neke od usluga koje centri pružaju su: rehabilitacijska procjena razine radne sposobnosti, znanja, radnih navika i profesionalnih interesa, izrada perspektiva, analiza određenog radnog mjesta i radnog okruženja, stručna podrška i praćenje na određenom radnom mjestu i radnom okruženju i dr.

Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom i Pravilniku o profesionalnoj rehabilitaciji i centrima za profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom, HZZ kao jedan od naručitelja usluga profesionalne rehabilitacije pokreće i financira postupak profesionalne rehabilitacije. Prva faza u procesu profesionalne rehabilitacije je rehabilitacijska procjena. Nakon rehabilitacijske procjene, osobe s invaliditetom se sukladno individualnom planu i dobivenom nalazu i mišljenju mogu uključivati u programe osposobljavanja na radnom mjestu, programe socijalnog uključivanja i u programe obrazovanja. Usluge profesionalne rehabilitacije provode centri za profesionalnu rehabilitaciju sukladno *Standardima usluga profesionalne rehabilitacije*. U Republici Hrvatskoj djeluju 4 regionalna centra za profesionalnu rehabilitaciju - u Zagrebu, Splitu, Osijeku i Rijeci.

O pravu na profesionalnu rehabilitaciju u svim uredima HZZ-a zajednički odlučuje navedeno Povjerenstvo za profesionalnu rehabilitaciju koje donosi rješenje o priznavanju/nepriznavanju prava na profesionalnu rehabilitaciju, a podnositelj zahtjeva se ima pravo žaliti Središnjem uredu HZZ -a. U 2018. godini HZZ je zaprimio ukupno 11 zahtjeva za ostvarivanje prava na profesionalnu rehabilitaciju i izdao 11 rješenja o ostvarivanju prava na profesionalnu rehabilitaciju. Također, u 2018. godini nastavljena je provedba programa profesionalne rehabilitacije u Radnom centru, Virtualnoj radionici i pojedinačnim obrazovnim programima za 21 korisnika kojima su rješenja o ostvarivanju prava na profesionalnu rehabilitaciju izdana u prethodnoj godini. U 2017. godini, HZZ je zaprimio ukupno 104 zahtjeva za ostvarivanje prava na profesionalnu rehabilitaciju, a izdao 101 rješenje o ostvarivanju prava na profesionalnu rehabilitaciju. U 2016. godini zaprimljena su 44 zahtjeva i donijet isti broj rješenja, a u 2015. godini donijeto je 79 rješenja na temelju istog broja zahtjeva.

Također, u HZZ-u se kontinuirano radi na pripremi za zapošljavanje osoba s invaliditetom kako bi se što uspješnije integrirale na tržište rada. Pored uobičajenih konzultacija i savjetovanja od strane savjetnika za zapošljavanje u 2018. godini, dodatno su 1.089 osobe s invaliditetom uključene u usluge profesionalnog savjetovanja (individualno profesionalno informiranje i savjetovanje i grupno profesionalno informiranje) od strane savjetnika specijaliziranih za profesionalnu rehabilitaciju i razvoj karijere. Na psihološko-medicinsku obradu u svrhu procjene radnih i općih sposobnosti uključene su 93 osobe s invaliditetom. U grupno profesionalno savjetovanje - radionice za unaprjeđenje kompetencija za traženje posla bile su uključene 443 osobe s invaliditetom. Radionice su prilagođene potrebama osoba s različitim vrstama invaliditeta (npr. tumač znakovnog jezika na radionicama za osobe oštećenog sluha). U 2017. godini, 1.022 osobe s invaliditetom uključene su u usluge profesionalnog savjetovanja. Na psihološko-medicinsku obradu uključeno je 126 osoba s invaliditetom. U grupno profesionalno savjetovanje - radionice bilo je uključeno 607 osoba s invaliditetom. U 2016. godini je 749 osoba s invaliditetom uključeno u usluge profesionalnog savjetovanja, 730 osoba u radionice, a 149 osoba s invaliditetom u psihološko-medicinsku obradu, dok je kroz 2015. godinu, 681 osoba s invaliditetom uključena u individualno i grupno profesionalno informiranje i individualno savjetovanje. U radionice je uključeno 456 osoba s invaliditetom, a 262 osobe su prošle psihološko-medicinsku obradu u svrhu procjene radnih i općih sposobnosti.

Tijekom 2018. godine iz evidencije HZZ-a zaposleno je 3.231 osoba s invaliditetom. U odnosu na 2017. godinu kada je zaposleno 3.366 osoba s invaliditetom, to je neznatno smanjenje (za 4%). Udio zaposlenih osoba s invaliditetom u ukupnom broju svih zaposlenih osoba iz evidencije HZZ-a iznosi 1,9 % (udio muških osoba s invaliditetom iznosi 2,5%, a ženskih 1,4%), što je više u odnosu na prošlu godinu kada je udio osoba s invaliditetom iznosio 1,7%. U 2016. godini bilo je 2.853 zaposlenih osoba s invaliditetom, dok je 2015. zaposleno 2.613 osoba s invaliditetom. Na dan 31. prosinca 2018. godine u evidenciji HZZ -a registrirane su 5.843 osobe s invaliditetom, što iznosi 3,9% populacije nezaposlenih osoba prijavljenih u evidenciji HZZ-a. U 2017. godini bilo je prijavljeno 6.497 osoba s invaliditetom, u 2016. godini 7.204 osobe s invaliditetom, dok su u 2015. godini registrirane 7.303 osobe.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Zaposleni do 31.12.** | **Indeks kretanja zaposlenosti** | **Nezaposleni na 31.12.** | **Indeks kretanja nezaposlenosti** |
| **2015.** | 2.613 | 139,2 | 7.303 | 107,7 |
| **2016.** | 2.853 | 109,18 | 7.204 | 98,64 |
| **2017.** | 3.366 | 117,98 | 6.497 | 90,19 |
| **2018.** | 3.231 | 95,99 | 5.843 | 89,93 |

Mjere aktivne politike zapošljavanja se provode na način da se uvažavaju specifične potrebe korisnika, posebice onih koje se nalaze u nepovoljnom položaju na tržištu rada.

Kroz potpore za zapošljavanje poslodavcu se sufinanciraju troškovi rada osobe koju zapošljava do 50% godišnjeg troška bruto II plaće radnika, dok se za osobe s invaliditetom sufinancira 75%. U mjere aktivne politike zapošljavanja u 2018. godini ukupno je uključeno 1.648 osoba s invaliditetom, od čega je 1.013 muškaraca s invaliditetom (61,47%) i 635 (38,53%) žena s invaliditetom. Od 1. siječnja 2018. godine u mjere je novouključena 981 osoba s invaliditetom, točnije 597 muškaraca i 384 žene s invaliditetom. U odnosu na 2017. godinu, broj osoba s invaliditetom uključenih u mjere aktivne politike zapošljavanja povećao se za 15% (u 2017. godini su ukupno uključene 1.433 osobe s invaliditetom).

|  |  |
| --- | --- |
|  | **Uključeni u mjere aktivne politike zapošljavanja** |
| **2015.** | 1.668 |
| **2016.** | 1.480 |
| **2017.** | 1.433 |
| **2018.** | 1.648 |

U svakom regionalnom i područnom uredu HZZ-a rade specijalizirani savjetnici za osobe s invaliditetom koji su educirani za rad u tom području te se kontinuirano radi na unapređenju njihovih kompetencija kroz programe stručnog usavršavanja kako bi mogli pravilno identificirati osobu s invaliditetom i zadovoljiti njene potrebe, kao i potrebe poslodavaca.

U cilju povećanja senzibilizacije poslodavaca za zapošljavanje osoba s invaliditetom, predstavnici HZZ-a organiziraju ili sudjeluju u različitim aktivnostima, koje uključuju održavanje okruglih stolova, tribina i seminara za poslodavce te prezentacije mjera aktivne politike zapošljavanja, kako na nacionalnoj tako i na regionalnoj razini.

Pristupanjem Hrvatske Europskoj uniji, otvorile su se mogućnosti za povlačenje sredstava kroz europske strukturne i investicijske fondove (2014. - 2020.). Tijekom 2018. godine kroz projekt „Potpore za zapošljavanje teže zapošljivih skupina“, čiji je HZZ nositelj, nastavlja se subvencioniranje poslodavaca kojima se osigurava do 50% bruto godišnje plaće (do 75% za osobe s invaliditetom) za radnike. Cilj projekta je poticanje zapošljavanja nezaposlenih osoba, posebice dugotrajno nezaposlenih i osoba čije vještine ne odgovaraju potrebama tržišta rada.

Tijekom 2018. godine nastavljen je odabir, ugovaranje i provedba projekata u sklopu otvorenog poziva „Podrška socijalnom uključivanju i zapošljavanju marginaliziranih skupina”. Svrha je poduprijeti projekte koji će povećati opće mogućnosti za zapošljavanje te umanjiti opasnost od socijalne isključenosti i siromaštva marginaliziranih skupina.

HZZ intenzivno surađuje sa svim relevantnim dionicima na području profesionalne rehabilitacije osoba s invaliditetom, a posebno sa Zavodom za vještačenje, profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba s invaliditetom i brojnim udrugama koje skrbe o osobama s invaliditetom. Zajednički cilj svih usluga usmjerenih na osobe s invaliditetom je unaprjeđenje njihove integracije, povećanje zapošljivosti, olakšavanje izbora karijere i olakšani prijelaz na tržište rada.

HZZ također provodi aktivnosti profesionalnog usmjeravanja učenika osnovnih i srednjih škola kao rane intervencije za sprečavanje (dugotrajne) nezaposlenosti. U regionalnim i područnim uredima HZZ-a provodi se ponajprije profesionalno usmjeravanje učenika koji imaju sužene mogućnosti odabira obrazovnih programa odnosno otežan budući pristup tržištu rada dok profesionalno usmjeravanje neodlučnih i drugih učenika, u gradovima u kojima su osnovani, provode CISOK centri. U gradovima u kojima CISOK centri još nisu otvoreni profesionalno usmjeravanje svih učenika koji za postupkom izraze potrebu provode regionalni i područni uredi HZZ-a.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** |
| **Individualno informiranje** | 2.590 | 2.411 | 2.464 | 2.241 |
| **Individualno savjetovanje** | 8.940 | 8.824 | 5.861 | 8.202 |
| **Grupno informiranje** | 4.105 učenika u 207 grupnih informiranja | 4.433 učenika u 445 grupnih informiranja | 4.602 učenika u 136 grupnih informiranja | 4.421 učenika u 139 grupnih informiranja |
| **Grupno savjetovanje** | 1.976 učenika u 504 radionica | 1.779 učenika u 429 radionica | 1.071 učenika u 276 radionica | 974 učenika u 226 radionica |

\* u tablici je naznačen broj pruženih usluga, osim kad je naznačeno drugačije

Sukladno *Pravilniku o elementima i kriterijima za izbor kandidata za upis u I. razred srednje škole* Ministarstva znanosti i obrazovanja, postupak profesionanog usmjeravanja učenika završnog razreda osnovne škole s teškoćama u razvoju ili težim zdravstvenim teškoćama rezultira pisanim mišljenjem stručnog tima za profesionalno usmjeravanje s preporukama obrazovnih programa najprimjerenijih psihofizičkim mogućnostima učenika, njegovim interesima, motivaciji i drugim elementima bitnim prilikom odabira zanimanja odnosno programa obrazovanja. Temeljem navedenog mišljenja učenik stječe pogodnost pri upisu u I. razred srednje škole za obrazovne programe koji su preporučeni.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2015./2016.** | **2016./2017.** | **2017./2018.** | **2018./2019.** |
| **Broj izdanih stručnih mišljenja** | 4.939 | 4.958 | 4.831 | 4.904 |

Centri za informiranje i savjetovanje o karijeri (<http://www.cisok.hr/>) predstavljaju jedinstveni oblik pružanja usluga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja koji zadovoljava potrebe pojedinaca, posebice netradicionalnih korisnika HZZ-a. Centri su razvijeni kroz projekt „Usluge HZZ-a klijentima: Unaprjeđenje cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja i ICT podrška“, u sklopu IV. komponente Instrumenta pretpristupne pomoći (IPA) „Razvoj ljudskih potencijala“ i otvoreni su za sve građane Republike Hrvatske koji trebaju informacije i savjete vezane uz daljnji profesionalni razvoj, obrazovanje ili zapošljavanje. Tijekom 2013. godine otvoreni su centri u Šibeniku, Zadru, Koprivnici, Slavonskom Brodu, Varaždinu, Osijeku, Zagrebu (I i II) i Vukovaru. Krajem 2014. godine otvoreni su centri u Dubrovniku i Splitu, a tijekom 2017. godine u Bjelovaru i Karlovcu. Centri trenutno djeluju na 13 lokacija u 12 gradova. Dislociranost izvan prostora HZZ-a osnovna je značajka CISOK-a jer doprinosi motivaciji korisnika za korištenje usluga te omogućava dostupnost usluga najširim skupinama građana.

Korisnici Centara su učenici osnovnih i srednjih škola, studenti, nezaposlene osobe i zaposlene osobe koje razmišljaju o promjeni posla ili karijere, poslodavci, roditelji, djelatnici škola, savjetnici za profesionalno usmjeravanje, osobe koje pripadaju NEET skupini i svi ostali zainteresirani za razvoj karijere. Pružanjem besplatnih usluga krajnjim korisnicima Centri nastoje omogućiti razvoj interesa za izradu i provedbu cjeloživotnog profesionalnog plana svima koji su zainteresirani za razvoj karijere.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** |
| Učenici osnovne i srednje škole | 32.003 | 31.085 | 23.914 | 27.506 |
| Nezaposleni korisnici (nezaposlene osobe, tražitelji zaposlenja i ostali) | 27.426 | 20.817 | 17.461 | 18.581 |
| Studenti | 1.405 | 1.283 | 1.095 | 1.238 |
| **Ukupno** | **60.834** | **53.185** | **42.470** | **47.325** |

Partnerski pristup integriran je u sve aktivnosti Centara, na dohvat korisniku, pružanje usluga, razmjenu znanja i unapređenje sustava cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

U skladu s tim, od početka 2016. godine Centri potpisuju Sporazume o suradnji s partnerima na lokalnoj i regionalnoj razini (osnovnim i srednjim školama, fakultetima i sveučilištima, volonterskim centrima, udrugama, razvojnim agencijama) vezano uz proces identifikacije i aktivacije NEET skupine korisnika. Centri su u razdoblju od početka 2016. do kraja 2018. godine potpisali 339 Sporazuma o suradnji s različitim partnerima.

Usluge se u CISOK centrima pružaju kroz dvije vrste kontakta, osobnim dolaskom te putem CISOK web portala za samostalno informiranje.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** |
| Broj usluga CISOK-a putem osobnog dolaska | 60 834 | 53 185 | 42 470 | 47 325 |
| Broj posjeta web portalu CISOK-a | -\* | 74 729 | 244 202 | 261 958 |

\*naknadno je uspostavljeno praćenje web usluga

Ovisno o procjenama potreba korisnika i potrebnoj podršci savjetnika, u CISOK centrima se pružaju individualizirane usluge, usluge samopomoći te usluge samopomoći uz djelomičnu potporu savjetnika. Individualizirane usluge CISOK centara pružaju se kroz individualno savjetovanje o načinima traženja i stvaranja poslovnih prilika te unapređenja metoda traženja posla, a uključuju vodstvo, stručnu procjenu i personaliziranu potporu savjetnika pri korištenju dostupnih alata. Djelomične usluge pomoći uključuju individualno informiranje, podršku savjetnika pri korištenju dostupnih alata te grupne aktivnosti poput predavanja, prezentacija, seminara, grupnog informiranja i radionica. Usluge samopomoći uključuju samostalno korištenje informativnih materijala (brošure, letci), računalnog programa „Moj izbor“, CISOK web portala za razvoj karijere, portala Statistika on-line, interaktivnih upitnika, LMI sustava te ostalih mogućnosti centra.

Sukladno postavljenim ciljevima, model Centra za informiranje i savjetovanje o karijeri prepoznat je u zemljama Europske unije kao jedan od primjera dobre prakse.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** |
| Neaktivni NEET korisnici | -\* | 200 | 274 | 135 |
| Aktivni NEET korisnici | -\* | 2.519 | 2.461 | 4.209 |
| **Ukupno NEET** | **2.739** | **2.719** | **2.735** | **4.344** |
| **Ukupno**  | **60.834** | **53.185** | **42.470** | **47.325** |
| Mladi do 30 godina | 35.557 (58,4%) | 32.293 (60,7%) | 25.020 (58,9%) | 26.900 (56,8%) |

\* naknadno uspostavljeno praćenje aktivnih i neaktivnih NEET korisnika

 HZZ također ulaže napore u razvoj digitalnih usluga kako bi potrebne informacije učinio što dostupnijima širim grupama korisnika. U sklopu projekta „Novi pristupi HZZ-a u pružanju usluga klijentima“ 2015. godine pokrenut je portal e-Usmjeravanje (<http://e-usmjeravanje.hzz.hr/>) s idejom da se sve informacije koje su potrebne prilikom odabira obrazovnih programa, traženja posla, boljeg planiranja poslovne budućnosti, postavljanja i ostvarivanja ciljeva u karijeri, postave na jedno mjesto i učine lako dostupnima.

 Na portalu se mogu pronaći i informacije o više od 250 zanimanja. Za svako zanimanje navedeni su opisi poslova, potrebno obrazovanje i kompetencije za njihovo uspješno izvršavanje, mogućnosti zapošljavanja i ostale relevantne informacije. Ponuđeni su i sadržaji koji služe kao potpora u planiranju karijere, poput savjeta za pisanje životopisa i ponašanja tijekom važnog razgovora za posao. Ovi sadržaji su popraćeni kratkim video klipovima kako bi se približili svim skupinama korisnika, a posebno mladima koji su u potrazi za poslom. Jedna od glavnih kvaliteta portala su novi upitnici samoprocjene koji pomažu korisnicima u procjeni vlastitih interesa i kompetencija u svrhu odabira pravog puta karijere te u procjeni izraženosti osobina koje su poželjne na tržištu rada, poput komunikacijskih vještina, timskog rada i sl.

U okviru cjelovite kurikularne reforme posebna pažnja posvećuje se profesionalnom usmjeravanju, upravljanjem karijerom, kontinuiranim profesionalnim razvojem i cjeloživotnom učenju prvenstveno u Kurikulumu za međupredmetnu temu Poduzetništvo za osnovne i srednje škole u Republici Hrvatskoj (dostupno na poveznici: <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2019_01_7_157.html>).

Za dio mladih koji su zbog specifičnih životnih okolnosti napustili obrazovanje Ministarstvo znanosti i obrazovana kroz intersektorsku suradnju s Ministarstvom pravosuđa omogućuje mladima koji se nalaze u penalnom sustavu ili na liječenju od ovisnosti da nastave i završe obrazovanje kroz programe obrazovanja odraslih ili da steknu specifične kompetencije kroz programe stručnog osposobljavanja.

**Status stranaca**

Sukladno Zakonu o tržištu rada („Narodne novine“, br.118/18) državljani država članica Europske unije, Europskoga gospodarskog prostora i državljani Švicarske Konfederacije i članovi njihovih obitelji u pravima i dužnostima utvrđenim ovim Zakonom izjednačeni su s hrvatskim državljanima. Isto tako, Zakonom je propisano da se Zavodu može prijaviti azilant i stranac pod supsidijarnom odnosno privremenom zaštitom u Republici Hrvatskoj, kao i članovi njihove obitelji, koji su u pravima i dužnostima utvrđenim ovim Zakonom izjednačeni s hrvatskim državljanima.

Dakle, u evidenciju nezaposlenih osoba mogu se prijaviti i koristiti usluge Zavoda državljani država članica EU/EGP-a, Švicarske Konfederacije, kao i azilanti i stranci pod supsidijarnom i privremenom zaštitom.

Vezano uz novčanu naknadu - stranac kojem je radni odnos u RH prestao bez njegove krivnje ili pristanka, nezaposlen je i ima odobren privremeni boravak, može se prijaviti u evidenciju Zavoda radi ostvarivanja prava na novčanu naknadu za vrijeme nezaposlenosti. Po isteku novčane naknade, isti se prestaje voditi u evidenciji Zavoda.

**Članak 20 - članak 1. Dodatnog protokola iz 1988. godine pravo na jednake mogućnosti i uvjete u pogledu zaposlenja i profesije, bez diskriminacije prema spolu**

HZZ nastoji osigurati pravo na jednake mogućnosti i tretman svih osoba uključenih u postupak profesionalnog usmjeravanja, neovisno o spolu korisnika usluge počevši od izražavanja nazivlja u muškom i ženskom rodu.

U okviru projekta „Novi pristupi HZZ-a u pružanju usluga klijentima“ načinjena je nova verzija računalnog sustava „Moj izbor“ i priručnik za „Moj izbor“ koji sadrži opise više od 250 zanimanja. Uz sva nazivlja i opise zanimanja unesene su inačice u muškom i ženskom rodu čime HZZ doprinosi promicanju ravnopravnosti spolova posebno kod učenika koji su najčešći korisnici ovog programa. Nadalje, u okviru projekta razvijen je i portal e-Usmjeravanje čiji je cilj ponuditi učenicima, studentima, nezaposlenima i zaposlenima e-usluge profesionalnog usmjeravanja. Jedna od glavnih kvaliteta portala su novi upitnici samoprocjene koji pomažu korisnicima u procjeni vlastitih interesa i kompetencija u svrhu odabira pravog puta karijere te u procjeni izraženosti osobina koje su poželjne na tržištu rada, poput komunikacijskih vještina, timskog rada i sl. Svi upitnici sadrže inačice u muškom i ženskom rodu.

HZZ svake godine izrađuje pet regionalnih brošura „Kamo nakon osnovne škole?“ za pet hrvatskih regija u cilju informiranja o mogućnostima školovanja u srednjim školama na području Republike Hrvatske. U brošurama se nalaze relevantne informacije o srednjoškolskom obrazovnom sustavu Republike Hrvatske, opisi zanimanja/kvalifikacija, informacije o uvjetima upisa u srednje škole, stipendijama, popis svih srednjih škola i programa obrazovanja, učeničkih domova te informacije o najtraženijim zanimanjima. U brošurama, u sve nazive obrazovnih programa unesena su rodno osviještena nazivlja zanimanja čime se promovira rodna ravnopravnost u učeničkoj populaciji.

Rodno osjetljiv pristup pri donošenju odluke o odabiru zanimanja primjenjuje se u redovnim aktivnostima profesionalnog usmjeravanja u HZZ-u kao i putem predstavljanja rodno netradicionalnih zanimanja na Danima profesionalnog usmjeravanja, Sajmovima poslova i drugim sličnim manifestacijama. Također, pitanja u anketi koja se svake godine primjenjuje s ciljem utvrđivanja strukture i profesionalnih namjera učenika završnih razreda osnovne i srednje škole izražena su u ženskom i muškom rodu, a u cilju formiranja što reprezentativnijeg uzorka anketa distribuira se učenicima prema različitim karakteristikama (po spolu, školskom uspjehu, teškoćama u donošenju odluke o izboru daljnjeg obrazovanja/zanimanja i sl.).

Ministarstvo za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku kontinuirano je pratilo i sudjelovalo u aktivnostima u postupku izrade nove Direktive Europskog parlamenta i vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika koja ima za cilj osigurati provedbu načela ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada i postupanje prema njima na radnome mjestu prilagodbom i modernizacijom pravnog okvira EU, čime će se roditeljima i osobama koje skrbe o drugima olakšati usklađivanje poslovnih i privatnih obveza. Nova Direktiva koja je stupila na snagu će se prenijeti u hrvatsko zakonodavstvo donošenjem novog propisa u području rodiljnih i roditeljskih potpora.

U tom će se slučaju normativnom intervencijom obuhvatiti i propisivanje novopredloženih instituta koje hrvatsko zakonodavstvo ne uređuje, kao što je očinski dopust, ali i niz drugih prava iz ovog područja koje prijedlog Direktive obuhvaća.

Zakonom o ravnopravnosti spolova iz 2008. godine zabranjena je diskriminacija na području zapošljavanja i rada, a donesen je i Zakon o izmjenama i dopuni Zakona o ravnopravnosti spolova (stupio na snagu u srpnju 2017. godine) kojim se omogućuje šira zaštita svih onih osoba koje su prijavile diskriminaciju, nazočile diskriminaciji ili odbile nalog za diskriminatornim postupanjem odnosno koje su na bilo koji način svjedočile u postupku zaštite od diskriminacije ili na drugi način sudjelovale u bilo kojem postupku vođenom povodom diskriminacije na osnovu spola.

Zakonom o radu, nadalje*,*  jamči se jednaka plaća za rad jednake vrijednosti. Tako se, odredbom članka 91. Zakona o radu pod nazivom „Jednakost plaća žena i muškaraca“, obvezuje poslodavca na isplatu jednake plaće radnici i radniku za jednak rad i rad jednake vrijednosti. Dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako:

1. obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju
2. je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti
3. je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kriterije kao što su stručna sprema, vještine, odgovornost, uvjeti u kojima se rad obavlja te je li rad fizičke naravi.

Predmet usporedbe nisu samo plaća i dodaci na plaću, već i svi drugi primici koje poslodavac omogućuje radnici, odnosno radniku bez obzira na to pod kojim su nazivom omogućeni.

Napominjemo kako Nacionalni plan za borbu protiv diskriminacije od 2017. do 2022. predviđa mjeru praćenja zastupljenosti građana po nacionalnoj pripadnosti, spolu, dobi invaliditetu i drugim osobinama u tijelima vlasti i njihovom sudjelovanju među zaposlenima u upravnim tijelima i službama. U skladu s tim, Uprava za ljudska prava Ministarstva uprave, prikuplja i obrađuje podatke o broju i strukturi zaposlenih državnih službenika i namještenika u tijelima državne uprave, stručnim službama i uredima Vlade Republike Hrvatske te ostalim državnim tijelima. Između ostalog, prikupljaju se podaci o državnim službenicima i namještenicima koji imaju status pripadnika nacionalnih manjina, status osoba s invaliditetom te status hrvatskih branitelja.

U tablici se nalaze podaci Državnog zavoda za statistiku (prilagođeni i neprilagođeni) o razlikama u plaćama između spolova za sve godine referentnog razdoblja.

**Razlike u plaćama između spolova - neprilagođene**

|  |  |
| --- | --- |
| **2015.** | **11,3** |
| **2016.** | **13,2** |
| **2017.** | **12,7** |

Izvor: RAD-1G (Godišnji izvještaj o zaposlenima i isplaćenoj plaći)

**Podaci Državnog inspektorata Republike Hrvatske**

Inspektori rada su u razdoblju 2015. - 2018. pokrenuli prekršajne postupke jer su u obavljenim inspekcijskim nadzorima utvrdili osnovanu sumnju u počinjenje sljedećih prekršaja koji se potencijalno odnose na problematiku jednakosti žena i muškaraca:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **povrede propisa** | **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** | **ukupno** |
| **čl. 14. st. 3. ZR-a, kažnjivo po čl. 229. toč. 3. i st. 2. ZR-a (ugovor o radu u pisanom obliku)** | **818** **(počinjeni u odnosu na 575 muškaraca i 416 žena)** | **729****(počinjeni u odnosu na 493 muškarca i 426 žena)** | **788****(počinjeni u odnosu na 611 muškaraca i 441 ženu)** | **774****(počinjeni u odnosu na 599 muškaraca i 350 žena)** | **3.109****(počinjeni u odnosu na 2.278 muškaraca i 1.633 žene)** |
| **čl. 25. st. 1. ZR-a, kažnjivo po čl. 228. toč. 3. i st. 2. ZR-a (podaci koji se ne smiju tražiti)** | - | 1 | 1 | 2 | 4 |
| **čl. 30. st. 1. ZR-a, kažnjivo po čl. 229. toč. 8. i st. 2. ZR-a (zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama)** | - | 1 | - | - | 1 |
| **čl. 34. st. 1. ZR-a, kažnjivo po čl. 229. toč. 9. i st. 2. ZR-a (zabrana otkaza trudnicama i rodiljama)** | 3 | 7 | 3 | 8 | 21 |
| **čl. 30. st. 2. ZR-a, kažnjivo po čl. 228. toč. 5. i st. 2. ZR-a (zabrana traženja podataka o trudnoći)** | 1 | - | - | - | 1 |
| **čl. 36. st. 1. i 2. ZR-a, kažnjivo po čl. 228. toč. 6. i st. 2. ZR-a (pravo povrataka na prethodne poslove)** | 2 | - | - | 1 | 3 |
| **čl. 41. st. 1. ZR-a, kažnjivo po čl. 228. toč. 8. i st. 2. ZR-a (pravo zaposlenja na drugim poslovima)** | 2 | 3 | 1 | 0 | 6 |
| **čl. 120. ZR-a, kažnjivo po čl. 229. toč. 35. i st. 2. ZR-a (pisani oblik otkaza ili bez obrazloženja)** | 72 | 70 | 88 | 100 | 330 |

Podaci se vode prema broju radnika i spolu radnika u odnosu prema kojima su počinjeni određeni prekršaji vezani uz nezakoniti prekovremeni rad, onemogućavanje korištenja dnevnog i tjednog odmora te neisplatu minimalne plaće:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **godina** | **prekovremeni rad** | **dnevni odmor** | **tjedni odmor** | **neisplata minimalne plaće** |
| **muškarci** | **žene** | **muškarci** | **žene** | **muškarci** | **žene** | **muškarci** | **žene** |
| 2015. | 170 | 201 | 122 | 148 | 71 | 144 | 9.119 | 3.825 |
| 2016. | 337 | 268 | 206 | 220 | 169 | 161 | 3.281 | 1.858 |
| 2017. | 231 | 181 | 170 | 225 | 82 | 83 | 4.877 | 1.803 |
| 2018. | 813 | 123 | 144 | 159 | 66 | 116 | 3.906 | 1.379 |
| **ukupno** | 1.551 | 773 | 642 | 752 | 388 | 504 | 21.183 | 8.865 |

1. https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Akcijski%20plan%20za%20provedbu%20Nacionalnog%20plana%20za%20borbu%20protiv%20diskriminacije%20za%20razdoblje%20od%202017.%20do%202019.%20godine.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Akcijski%20plan%20za%20provedbu%20Nacionalnog%20plana%20za%20borbu%20protiv%20diskriminacije%20za%20razdoblje%20od%202017.%20do%202019.%20godine.pdf [↑](#footnote-ref-2)
3. https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/AKCIJSKI%20PLAN%20ZA%20INTEGRACIJU%202017-2019.pdf

 [↑](#footnote-ref-3)
4. Vlada Republike Hrvatske, Nacionalna strategija za uključivanje Roma, za razdoblje od 2013. do 2020. godine, Zagreb, studeni 2012. https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/Nacionalna%20strategija%20 za%20ukljucivanje%20Roma%20za%20razdoblje%20od%202013.%20-%202020.pdf (27. 5. 2018.). [↑](#footnote-ref-4)
5. Rezultati istraživanja su dostupni na sljedećoj poveznici:

<https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Uklju%C4%8Divanje%20Roma%20u%20hrvatsko%20dru%C5%A1tvo%20-%20istra%C5%BEivanje%20baznih%20podataka.pdf> [↑](#footnote-ref-5)